

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCARAY,
PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, 2022**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

PAMELA MONTOYA HURTADO

Andahuaylas, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCARAY,
PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, 2022**

PAMELA MONTOYA HURTADO

Asesor:

Dr. Felipe Rafael Valle Díaz

Andahuaylas, Perú

2023



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el local académico de Ccoyahuacho (vía virtua), de la Universidad Nacional José María Arguedas, ubicado en la Av. José María Arguedas s/n, distrito de San Jerónimo, de la provincia de Andahuaylas, siendo las dieciséis horas del día dieciocho de agosto del año dos mil veintitrés, en atención a la Resolución N° 050-2023-UNA/JMA/FCE-D, se reunieron vía Google Meet: <https://meet.google.com/ewn-zubk-uzx>, el Dr. Joaquin Machaca Rejas, C.P.C. Godofredo Eduardo Campos Peláez y la Dra. Delma Diana Reynoso Canicani, integrantes del jurado evaluador del informe final de tesis titulado:

Nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022

cuya autora es la Bachiller en Administración de Empresas Pamela Montoya Hurtado; Dr. Felipe Rafael Valle Díaz, aseso; con el propósito de proceder a la exposición y defensa de dicha tesis.

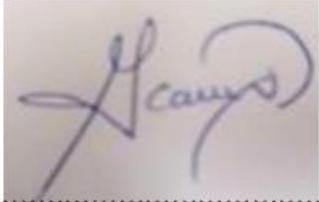
Luego de la sustentación de la tesis, el jurado evaluador ACORDÓ: APROBAR POR UNANIMIDAD, a la Bachiller en Administración de Empresas Pamela Montoya Hurtado, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
14	CATORCE	BUENO

En señal de conformidad, siendo las 17:50 h del mismo día, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 Dr. Joaquin Machaca Rejas
 DOCENTE

 Dr. Joaquin Machaca Rejas
 Presidente del Jurado Dictaminador



 C.P.C. Godofredo Eduardo Campos Peláez
 Secretario del Jurado Dictaminador


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 Dra. Delma Diana Reynoso Canicani
 DOCENTE

 Dra. Delma Diana Reynoso Canicani
 Vocal del Jurado Dictaminador

PAPER NAME

INFORME FINAL DE TESIS PAMELA MONTOYA - TESIS.docx

AUTHOR

PAMELA MONTOYA PAMELA MONTOYA



WORD COUNT

23323 Words

CHARACTER COUNT

128560 Characters

PAGE COUNT

97 Pages

FILE SIZE

1.5MB

SUBMISSION DATE

Dec 27, 2023 8:56 AM GMT-5

REPORT DATE

Dec 27, 2023 8:59 AM GMT-5

● **26% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 26% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 15 words)

[Handwritten signature]
 72759755
 Pamela Montoya Hurtado

[Handwritten signature]
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
Dr. Felipe Rafael Valle Díaz



● **26% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 26% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositorioacademico.usmp.edu.pe Internet	8%
2	repositorio.unajma.edu.pe Internet	8%
3	repositorio.unamba.edu.pe Internet	2%
4	hdl.handle.net Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
6	repositorio.uap.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.udes.edu.co Internet	<1%
8	repositorio.unap.edu.pe Internet	<1%
9	lareferencia.info	<1%

Handwritten signature and text:
 72759755
 Pamela Montoya Hurtado

Handwritten signature and stamp:
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
 Dr. Felipe Rafael Valle Díaz

sources overview



- 10
docplayer.es
<1%
- 11
repositorio.unp.edu.pe
<1%
- 12
researchgate.net
<1%
- 13
es.wikipedia.org
<1%
- 14
sites.google.com
<1%
- 15
enfermeria21.com
<1%
- 16
repositorio.urp.edu.pe
<1%
- 17
excelencemanagement.wordpress.com
<1%
- 18
repositorio.upagu.edu.pe
<1%
- 19
virtual.urbe.edu
<1%
- 20
ecoavocatlucadtena.blogspot.com
<1%
- 21
Domínguez, Moisés Javier. "Modelo de asociación entre factores predic...
<1%

Handwritten signature and text:
 72759755
 Pamela Montoya Hurtado

Handwritten signature and stamp:
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
 Dr. Felipe Rafael Valle Díaz

DEDICATORIA

A Dios, por estar siempre presente en mi vida, a mi querido padre Abel y mi madre Nancy que siempre me apoyaron de manera incondicional, asimismo por ser la razón más grande y aliciente para el cumplimiento de mis metas.

A mis hermanos Ingrid y Boris, por el cariño y apoyo incondicional durante este proceso bastante arduo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa, Escuela Profesional de Administración de Empresas; por aceptarme en sus aulas a fin de conllevar a que sea una profesional competente, del mismo modo mi sincero agradecimiento a los docentes que fueron nutriendo y enriqueciendo mis conocimientos.

A los miembros del jurado evaluador Dr. Joaquin Machaca Rejas, en calidad de presidente, CPC. Godofredo Eduardo Campos Peláez, secretario y a la Dra. Delma Diana Reynoso Canicani, vocal por haberme guiado con cada una de las observaciones y sugerencias realizadas, durante la elaboración de este trabajo de investigación.

A mis padres y hermanas por su inmenso amor y apoyo incondicional a lo largo de toda mi vida, por ser mi ejemplo de perseverancia y superación.

PRESENTACIÓN

En el marco del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional José María Arguedas para la obtención del título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, se ha realizado la investigación denominada: Nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022. La misma que surge a partir de la problemática planteada al realizar una evaluación sobre el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray de la provincia de Andahuaylas durante el presente año, se logró identificar el estado de ánimo alterados por condición emocional ligado al estrés que nace desde la escasez de recursos, el bajo monto de asignación salarial y no retribución de racionamiento, sumado a las condiciones de permanencia y exigencia laboral en la jornada diaria; estos hechos están relacionados a la disponibilidad de recursos, al nivel de retribución, al sentido de pertenencia y nivel de trabajo, la debilidad en las relaciones interpersonales entre empleados debido a prejuicios, posturas, posiciones, intereses propios, favores personales del superior hacia ciertos empleados, unido a poca comunicación horizontal, se emite comunicado directo para cumplir funciones, sin tener en consideración la escasez de recursos, poca capacidad tecnológica y la desviación de tiempo hacia comunicación informal o permisos excesivos; estos hechos están inmersos en un bajo trato interpersonal, problemas en el sentido de pertenencia, nivel de claridad y nivel de valores, en consecuencia, a dicha realidad problemática se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022? y en respuesta a ello se establece como objetivo general describir el nivel del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022. Para ello se desarrolló un cuestionario tomando como referencia la escala tipo Likert, contemplando en el mismo 20 preguntas, el que fue validado por tres expertos conocedores del tema, asimismo, se constató la fiabilidad del instrumento con el resultado según el estadígrafo alfa de Cronbach, y con esa confianza se procedió a aplicar el cuestionario a 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancaray, a fin de realizar el análisis a nivel descriptivo se utilizó el programa estadístico SPSS V27, determinando finalmente que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO	viii
PRESENTACIÓN.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	17
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.1. Planteamiento del problema	18
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Delimitación del problema	21
1.3.1. Delimitación espacial.....	21
1.3.2. Delimitación temporal.....	21
1.3.3. Delimitación teórica	21
1.4. Justificación.....	22
1.4.1. Justificación teórica – científica	22
1.4.2. Justificación práctica	22
1.4.3. Justificación metodológica.....	23
1.5. Objetivos	23
1.5.1. Objetivo general	23
1.5.2. Objetivos específicos.....	23
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	25
2.1. Antecedentes	25
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	25
2.1.2. Antecedentes nacionales	26
2.1.3. Antecedentes locales	27
2.2. Marco teórico.....	29
2.2.1. Clima organizacional	29
2.2.2. Dimensiones de clima organizacional.....	31
2.3. Marco conceptual	41
2.4. Marco institucional.....	43
2.4.1. Datos generales	43

2.4.2. Estructura.....	43
2.4.3. Visión.....	44
2.4.4. Misión.....	44
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
3.1. Hipótesis	46
3.2. Variables	46
3.3. Operacionalización de variables	47
3.4.1. Enfoque de la investigación.....	48
3.4.2. Método de la investigación	48
3.4.3. Tipo de investigación.....	48
3.4.4. Nivel de investigación.....	49
3.4.5. Diseño de investigación.....	49
3.5. Población y muestra	50
3.5.1. Población.....	50
3.5.2. Muestra.....	50
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.6.1. Técnica.....	51
3.6.2. Instrumento	51
3.6.3. Métodos de análisis de datos	51
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	53
4.1. Resultados de la investigación.....	53
4.1.1. Análisis de fiabilidad del instrumento de recolección de datos	53
4.1.2. Análisis descriptivo de la investigación	54
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	68
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES.....	82
REFERENCIAS.....	85
ANEXOS.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Coeficiente de alfa de Cronbach	52
Tabla 2: Estadística de fiabilidad del instrumento para el clima organizacional.....	53
Tabla 3: Género de empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray	54
Tabla 4: Edad de empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray	55
Tabla 5: Antigüedad en el trabajo	56
Tabla 6: Clima organizacional.....	57
Tabla 7: Trato interpersonal	58
Tabla 8: Apoyo del jefe	59
Tabla 9: Sentido de pertenencia	60
Tabla 10: Retribución.....	61
Tabla 11: Disponibilidad de recursos	62
Tabla 12: Estabilidad	63
Tabla 13: Claridad organizacional.....	64
Tabla 14: Coherencia.....	65
Tabla 15: Trabajo en equipo	66
Tabla 16: Valores colectivos	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Género de empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray.....	54
Figura 2: Edad de empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray	55
Figura 3: Antigüedad en el trabajo	56
Figura 4: Clima organizacional.....	57
Figura 5: Trato interpersonal.....	58
Figura 6: Apoyo del jefe	59
Figura 7: Sentido de pertenencia	60
Figura 8: Retribución.....	61
Figura 9: Disponibilidad de recursos	62
Figura 10: Estabilidad	63
Figura 11: Claridad organizacional.....	64
Figura 12: Coherencia	65
Figura 13: Trabajo en equipo	66
Figura 14: Valores colectivos	67

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación.....	88
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables.....	90
Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos.....	91
Anexo 04: Instrumento de recojo de datos.....	93
Anexo 05: Organigrama de la Municipalidad Distrital de Huancaray	96
Anexo 06: Relación de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancaray	96
Anexo 07: Juicios de expertos	98
Anexo 08: Base de datos de aplicación de instrumento	101

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado: Nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022, tuvo como propósito identificar el nivel del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022.

Dicho estudio se desarrolló en base a hechos correspondientes al año 2022, siendo la metodología de investigación el método deductivo, de un enfoque cuantitativo y del tipo de investigación básica, del nivel descriptivo con un diseño no experimental, transversal descriptivo.

En cuanto a la población, estuvo conformada por 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, la misma que se consignó como muestra de tipo no probabilística por conveniencia contemplando al total de los trabajadores de la municipalidad, en cuanto a la técnica utilizada fue la encuesta con su respectivo instrumento de recolección de datos el cuestionario, el mismo que fue validado por tres expertos conocedores del tema, asimismo, se comprobó la fiabilidad del instrumento mediante el estadígrafo alfa de Cronbach, cuyo valor obtenido fue de 0,900, encontrándose este valor en la escala mayor que 0,9 lo que indica que el instrumento es excelente para su aplicación.

Para el procesamiento de datos obtenidos, se utilizó el programa estadístico SPSS V27, para el efecto los resultados obtenidos fueron organizados en tablas y gráficos, determinando que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, 18 colaboradores que representan a 54,55% afirman que se muestra un clima organizacional regular, seguidamente 8 personas dicen que hay un clima organizacional malo, sin embargo, 7 personas indican que el clima organizacional es bueno. En virtud a ello se puede aseverar que el nivel del clima organizacional se encuentra en términos no tan favorables, por ello en la municipalidad no se cuenta con un crecimiento progresivo en cuanto a las capacidades para resolver problemas cada vez más complejos y adaptabilidad, determinando finalmente que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular.

Palabras claves: Clima organizacional, trato interpersonal, trabajo en equipo y sentido de pertenencia.

ABSTRACT

The present research work called: Level of the organizational climate in the District Municipality of Huancaray, province of Andahuaylas, 2022, had the purpose of identifying the level of the organizational climate of the District Municipality of Huancaray, province of Andahuaylas, 2022.

This study was developed based on facts corresponding to the year 2022, the research methodology being the deductive method, a quantitative approach and the type of basic research, of the descriptive level with a non-experimental, transversal descriptive design.

As for the population, it was made up of 33 workers from the District Municipality of Huancaray, province of Andahuaylas, which was recorded as a non-probabilistic sample for convenience, contemplating the total number of workers in the municipality, in terms of the technique. used was the survey with its respective data collection instrument, the questionnaire, which was validated by three experts knowledgeable on the subject. Likewise, the reliability of the instrument was verified using Cronbach's alpha statistician, whose value obtained was 0.900, finding This value on the scale is greater than 0.9, which indicates that the instrument is excellent for its application.

To process the data obtained, the SPSS V27 statistical program was used, for this purpose the results obtained were organized in tables and graphs, determining that, of the 33 employees of the District Municipality of Huancaray, 18 collaborators representing 54,55 % affirm that a regular organizational climate is shown, followed by 8 people saying that there is a bad organizational climate, however, 7 people indicate that the organizational climate is good. Based on this, it can be stated that the level of the organizational climate is in not so favorable terms, which is why the municipality does not have progressive growth in terms of the capabilities to solve increasingly complex problems and adaptability, ultimately determining that the organizational climate is at a regular level.

Keywords: Organizational climate, interpersonal treatment, teamwork and sense of belonging.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, a nivel mundial, el clima organizacional es un tema que ha ido tomando remembranza en los últimos tiempos en todas las organizaciones, las mismas que buscan mejorar continuamente los ambientes laborales, persiguiendo la posibilidad de alcanzar un incremento en su productividad gracias al esfuerzo humano. A nivel internacional, OIT (2019) señala que la rotación del personal en el 2019 aumento en un 27%. Entre las causas de esta situación estaban el bajo salario, malas estrategias de integración, mal proceso de selección del personal y principalmente el clima organizacional. Por lo que una de las soluciones que propuso la institución fue dar mayor énfasis en mejorar la situación del clima organizacional en las instituciones. (p.11). En virtud a lo señalado surge el desarrollo de este estudio titulado: Nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022, en el que se abordan cinco capítulos estructurados de la siguiente manera:

El cuanto al capítulo I, contempla el problema de investigación, el desarrollo del planteamiento del problema, formulación del problema tanto general y específicos, luego se incluye la delimitación y justificación. Además, contiene el objetivo general y específicos de la investigación.

El capítulo II, comprende la fundamentación teórica de la investigación para darle consistencia al trabajo de investigación, se esbozó los antecedentes que sirven de guía al investigador, el marco teórico donde se ha descrito la teoría que fundamenta la investigación y por último el marco conceptual de los términos relevantes en la investigación definida y enmarcada en la misma.

Respecto al capítulo III, se desarrolló la metodología de la investigación que a su vez expone la hipótesis, variables, operacionalización de la variable, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y análisis de los mismos.

Finalmente, el capítulo IV, concierne a la discusión en base a los resultados obtenidos de la investigación frente a estudios anteriores y bases teóricas, relacionados al tema abordado en la tesis. Por último, se plantean las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó posterior al procesamiento y análisis de los resultados de la investigación; además se incluyen las referencias bibliográficas a las que se recurrió y los anexos respectivos que respaldan y apoyan la consistencia del trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

De acuerdo a Forehand y Gilmer, definen el clima organizacional como el conjunto de actitudes que son percibidas por los trabajadores que permiten diferenciarla de otras instituciones. Esta percepción se da por la estabilidad, así como la calidad en la relación interna dentro de la organización. (Forehand G.A., 1964). Asimismo, el autor y teoría que sostiene la investigación, la define de forma similar, como “la percepción que los trabajadores presentan ante su realidad laboral”. (Toro, 2010, p.16)

Hoy en día, a nivel mundial, el clima organizacional es un tema que ha ido tomando remembranza en los últimos tiempos en todas las organizaciones, las mismas que buscan mejorar continuamente los ambientes laborales, persiguiendo la posibilidad de alcanzar un incremento en su productividad gracias al esfuerzo humano.

A nivel internacional, OIT (2019) señala que la rotación del personal en el 2019 aumento en un 27%. Entre las causas de esta situación estaban el bajo salario, malas estrategias de integración, mal proceso de selección del personal y principalmente el clima organizacional. Por lo que una de las soluciones que propuso la institución fue dar mayor énfasis en mejorar la situación del clima organizacional en las instituciones. (p.11)

Para Paredes (2020) la estabilidad laboral significa la permanencia en un empleo por un periodo extenso, en el que el contrato de trabajo que una persona que tiene con su empleador, hace que se mantenga en el tiempo y que no termine de un momento a otro sin motivo; en la actualidad, se ha convertido en un tema controversial, ya que por la pandemia esa estabilidad se ha perdido sobre todo en nuestro país. (p.4)

Por otro lado, según la Ley Orgánica de Municipalidades ley N° 27972- “Los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción” ante esto, se entiende que también que en la Municipalidad Distrital de Huancaray en la provincia de Andahuaylas –

Apurímac, no está excepta de esta obligación, siendo su principal finalidad la de prestar un servicio adecuado, brindar condiciones básicas suficientes para el beneficio y satisfacción del ciudadano en su jurisdicción. Pero de acuerdo como se desarrolla en la actualidad las actividades laborales, por las cuales los empleados en su mayoría tienen contrato bajo el régimen CAS, o así también el cambio emocional por el incremento del estrés que afecta las relaciones interpersonales entre los trabajadores, lo que puede afectar la atención al público; así también se puede presentar el autoritarismo o una comunicación vertical, divisionismo entre los nombrados, locadores y personal contratado o falta de trabajo en equipo; lo cual debilita en buen desarrollo de un clima institucional adecuado en la institución. (p.14)

Ante toda la problemática planteada se vio la necesidad de realizar una evaluación sobre el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray de la provincia de Andahuaylas durante el presente año, se logró identificar la existencia de problemática, en referencia a la variable de estudio, siendo estos:

- Estado de ánimo alterados por condición emocional ligado al estrés que nace desde la escasez de recursos, el bajo monto de asignación salarial y no retribución de racionamiento, sumado a las condiciones de permanencia y exigencia laboral en la jornada diaria; estos hechos están relacionados a la disponibilidad de recursos, al nivel de retribución, al sentido de pertenencia y nivel de trabajo.
- Debilidad en las relaciones interpersonales entre empleados debido a prejuicios, posturas, posiciones, intereses propios, favores personales del superior hacia ciertos empleados, unido a poca comunicación horizontal, se emite comunicado directo para cumplir funciones, sin tener en consideración la escasez de recursos, poca capacidad tecnológica y la desviación de tiempo hacia comunicación informal o permisos excesivos; estos hechos están inmersos en un bajo trato interpersonal, problemas en el sentido de pertenencia, nivel de claridad y nivel de valores.
- Baja capacidad de respuesta y atención al usuario de la municipalidad, poca preocupación por presentar una respuesta concreta y rápida al usuario, indiferencia al usuario si soluciona en un periodo prudente sus trámites, estos hechos están asociados a la escasez de la disponibilidad de recursos, a la poca claridad de la información siendo en ocasiones alterada o desviada, y al

nivel de coherencia respecto al cumplimiento suficiente, adecuado de las normas.

- Incidente comunicación vertical, por los funcionarios y alcalde, que llega a una forma de liderazgo autoritario, estos hechos relacionados al papel del apoyo del jefe hacia los empleados sin desviaciones o inequidades, al pobre trato interpersonal y debilidad de las creencias incorporadas que fortalecen valores, complementa la debilidad en el sentido de tomar mayor compromiso, responsabilidad para alcanzar objetivos institucionales.
- Formación de grupos aislados con alta interacción y apoyo entre ellos que poseen participación limitada en la toma de decisiones, desarrollan conductas de protección y encubrimiento entre empleados bajos diversas circunstancias, lo cual identifica la posibilidad del trabajo en equipo para grupo hermético o cerrado, estos hechos inciden en reconocer que existe un bajo nivel de trabajo relacionado a un bajo sentido de pertenencia, diferentes niveles de retribución, y a un riesgo en la estabilidad. (Ceneval, 2006).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo es el nivel del trato interpersonal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas?
- b. ¿Cómo es el nivel del apoyo del jefe hacia sus trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?
- c. ¿Cómo es el nivel del sentido de pertenencia en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?
- d. ¿Cómo es el nivel de la retribución de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?
- e. ¿Cómo es el nivel de la disponibilidad de recursos en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?
- f. ¿Cómo es el nivel de la estabilidad laboral en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?

- g. ¿Cómo es el nivel de la claridad organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?
- h. ¿Cómo es el nivel de coherencia en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?
- i. ¿Cómo es el nivel del trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?
- j. ¿Cómo es el nivel de los valores colectivos en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?

1.3. Delimitación del problema

1.3.1. Delimitación espacial

El trabajo de investigación se circunscribe en la siguiente ubicación geográfica:

Departamento : Apurímac.
Provincia : Andahuaylas.
Distrito : Huancaray.
Unidad de análisis : Municipalidad Distrital de Huancaray.

1.3.2. Delimitación temporal

Respecto a la delimitación temporal, la investigación realizó el estudio de la variable clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Huancaray, se ejecutó desde de marzo a agosto del 2022.

1.3.3. Delimitación teórica

En cuanto a la delimitación teórica, la investigación tomó en cuenta y abordó las teorías y principios que son concernientes a la variable de estudio: clima organizacional, apoyados en la teoría de Fernando Toro, que contiene las dimensiones: trato interpersonal, apoyo del jefe, sentido de pertenencia, retribución), disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad organizacional, coherencia, trabajo en equipo y valores colectivos.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica – científica

El presente proyecto de investigación será de utilidad para futuras investigaciones que contengan temas similares y/o parecidos, la que permitirá profundizar nuevos conocimientos. Es por ello que el presente trabajo de investigación será factible; para lo cual, los resultados se analizarán de manera profunda y con la veracidad que le compete.

Del mismo modo será útil como referencia bibliográfica para otros estudios dentro de la misma línea de investigación de la presente, dentro del repositorio institucional de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas.

1.4.2. Justificación práctica

Según, Toro (2010), define al clima organizacional como “la apreciación o percepción que las personas desarrollan de sus realidades de trabajo”, se sabe que este influye de manera positiva o negativa en el estado emocional de los trabajadores de una institución, lo mismo que se puede traducir en mayor y mejor productividad. Si el trabajador tiene una percepción positiva, se puede observar mejores resultados para la empresa. (p.7)

A nivel mundial, muchas empresas, toman en consideración las evaluaciones, que en algunos casos se dan de forma periódica, ya que ayudan a medir la satisfacción de los empleados.

De forma indirecta al mejorar el clima organizacional de una institución u organización, se da la posibilidad de mejorar su productividad y por ende generar mayor satisfacción a los clientes o usuarios como es el caso de los municipios que son instancias públicas.

Al analizar y determinar la problemática antes mencionada, como las posibilidades de mejora, el presente trabajo serviría de base para posteriores investigaciones en las cuales se pueda establecer estrategias para disipar las debilidades en función al tema del clima organizacional.

1.4.3. Justificación metodológica

La metodología empleada servirá como orientación en el desarrollo y tratamiento de otros estudios y problemas de investigación que tuvieron similitud con el enfoque, tipo, diseño y nivel del presente estudio, de la misma forma sirvió como respaldo metodológico para el sustento de la fiabilidad y validez respecto a la técnica y el instrumento para medir el nivel del clima organizacional, los cuales vienen a ser la encuesta y el cuestionario respectivamente los mismos utilizados en esta presente investigación para la recolección de datos e información.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Describir el nivel del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Describir el nivel en el trato interpersonal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas.
- b. Describir el nivel del apoyo del jefe hacia sus trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.
- c. Describir el nivel del sentido de pertenencia en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.
- d. Describir el nivel de la retribución de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.
- e. Describir el nivel de la disponibilidad de recursos en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.
- f. Describir el nivel de la estabilidad laboral en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.
- g. Describir el nivel de la claridad organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.
- h. Describir el nivel de coherencia en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.

- i. Describir el nivel del trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.
- j. Describir el nivel de los valores colectivos en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Mengarelli, et.al. (2018) en su trabajo de investigación clima organizacional en servicios de enfermería en un hospital público en Argentina. La investigación plantea como objetivo “evaluar la percepción del personal de Enfermería asistencial sobre el clima organizacional (CO) de los servicios de Enfermería de un hospital público en Argentina y su relación con las características sociodemográficas y laborales del personal”. El estudio de tipo descriptivo transversal en el Hospital Zonal Bariloche, entre el personal de Enfermería asistencial en 2014. Datos recogidos en un cuestionario anónimo y auto administrado. Recogía aspectos sociodemográficos y laborales del personal. “La valoración de la percepción del CO consideraba diez dimensiones agrupadas en tres ejes: potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización. Concluye en que los enfermeros y auxiliares de enfermería asistenciales manifestaron un elevado grado de satisfacción de formar parte del servicio”. La valoración negativa de las dimensiones “recompensa y liderazgo” pone en evidencia una problemática que necesita ser abordada. “La metodología propuesta resulta valiosa para evaluar el CO percibido por personal de Enfermería para orientar programas de mejora del mismo y de los servicios de salud brindados”.

Así también, Meza (2017) en su estudio “Percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial – México”. El objetivo del estudio fue “analizar la existencia de diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial”. El estudio es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo-comparativo, con una muestra de 132 trabajadores de una grande empresa del sector industrial, utilizando el estadístico t de student de muestras independientes. “Los resultados exponen que no hay diferencias en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional para hombres y mujeres dentro de la empresa analizada”. “Estos hallazgos

afirman los resultados de otros estudios realizados en cuanto a la relación de estas tres variables. Así que, concluye que en dicha empresa existe un nivel equitativo para hombres y mujeres respecto al clima y la satisfacción laboral”.

Zabaleta (2019) es su trabajo de investigación “Estudio de clima organizacional en el área de Siau del centro regional de atención y reparación a las víctimas del molino” su objetivo planteado es realizar un estudio de clima organizacional en el área de Siau del centro regional de atención y reparación a las víctimas del molino. La investigación es de tipo descriptiva, radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Concluye en que “los factores que más afectan al clima organizacional en la organización son: Comunicación con los jefes, trabajo en equipo, mejora continua y capacitación y formación, con esto se establece que la empresa debe realizar programas enfocados a estos tres factores con el fin de realizar acciones de mejoras, sumado a lo anterior se evidencia con estos factores que en la organización se presentan dificultades en cuanto al nivel de jerarquía mirándolo desde un contexto vertical y horizontal, vertical en cuanto a las relaciones con los jefes y horizontal en cuanto a las relaciones que se tienen entre ellos”.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Espinoza (2018) tesis de licenciatura titulada “Clima organizacional y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas iniciales”. El objetivo general de esta investigación fue “determinar si el clima organizacional predice el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la Asociación Educativa de la Unión Peruana Norte”. “Se contó con la participación de docentes (97 participantes) y directores (27 participantes)”. Se utilizó un estudio mixto, es decir cuantitativo, descriptivo correlacional y cualitativo con la herramienta de entrevistas que permitieron ampliar la información. “Los resultados que se obtuvieron muestran que el clima organizacional es un predictor inverso pero significativo del desempeño docente”. “El clima organizacional que se percibe no es positivo, siendo las relacionales fraternales el aspecto más resaltante dentro del clima organizacional”.

Guzmán (2018) tesis de licenciatura “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global” cuyo objetivo de la investigación planteado es el evaluar el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. El método utilizado es el hipotético - deductivo ya que consiste en elaborar una hipótesis que luego se buscará la comprobación de la verdad y contrastarla con los datos que se obtuvieron. “En este estudio los resultados indican que la satisfacción laboral está fuertemente relacionada con las condiciones laborales. El entorno en el que trabajan las personas tiene un efecto tremendo en su nivel de orgullo en sí mismos y en el trabajo que realizan”.

Robles (2017) esta investigación titulada “Clima organizacional de la I.E. Nuestra Señora de Montserrat, distrito de Lima, Perú, año 2017”, tuvo como objetivo determinar el nivel de clima organizacional de la mencionada institución educativa, según la apreciación de los docentes de la institución educativa en mención. Se utilizó una metodología de investigación descriptiva simple. “Para medir la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente de alfa de Cronbach, el cual dio un resultado de 0.807. Al procesar los resultados se pudo determinar por niveles el clima organizacional y sus dimensiones en inadecuado, moderado y adecuado”. Concluyéndose que “el 51.2% percibe un nivel moderado y el otro 48.8% percibe un nivel adecuado del clima organizacional”. De las once dimensiones, se percibió “un nivel adecuado sólo en cuatro dimensiones: estructura, comunicación, identidad y motivación. Siendo necesario implementar un plan de mejora”.

2.1.3. Antecedentes locales

Aldazabal (2017) en la investigación “Clima organizacional en la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, Perú 2017”. Este trabajo tuvo como propósito describir el Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Talavera. Para el desarrollo de la presente tesis “se ha considerado el método la investigación básica, de tipo descriptivo explicativo, nivel de investigación sustantiva, diseño de investigación, no experimental transaccional cuantitativo; la población de estudio elegido fueron 82 servidores públicos

de la Municipalidad Distrital de Talavera”. Se aplicó el reactivo o instrumento con la escala de likert (1 a 5), donde “el 1 es más bajo y 5 es más alto; para la validación del instrumento se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach en donde se obtuvo un resultado de 0,933 lo que indica un alto grado de fiabilidad en el instrumento elaborado”. “El 38,1% de los trabajadores señalan que la infraestructura es regular; el 44,3% de los trabajadores están de acuerdo con las características estructurales que posee la Municipalidad; el 47,1% de los trabajadores están conformes con el ambiente social que posee la Municipalidad; el 50,5% de los trabajadores están conformes con las características personales de los trabajadores; el 36,9% de los trabajadores están conformes con el trabajo en equipo y el 41,40% de la población manifestó puntuaciones altas que corresponden a buen clima organizacional”.

Palomino y Cruz (2017) Tesis de Licenciatura “Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores públicos de la municipalidad provincial de Abancay, 2017”. Como objetivo general “determinar el grado de relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Abancay, donde se pretende fortalecer el clima organizacional en los servidores públicos”, asimismo, “hacer comprender que la implementación de un adecuado clima laboral genera bienestar del personal en su trabajo, mejora la calidad de vida laboral y en consecuencia genera satisfacción, mayor desempeño en el trabajo”. Por otra parte, “la metodología que se desarrolló en la investigación fue de tipo básica porque se profundizó el conocimiento científico existente a cerca de la realidad”. El nivel de investigación “es descriptivo-correlacional; el método utilizado deductivo con un enfoque cuantitativo; diseño no experimental transaccional transversal debido a que el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de variables y los datos se recolectaron en un solo momento”. “La población es de 362 servidores públicos entre nombrados, contratados permanentes y el personal de CAS (Contrato Administrativo de Servicios) con una muestra no probabilística donde se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformada por un total de 57 interrogantes, de las cuales 31 pertenecen a la variable de clima organizacional y 26 pertenecen a la variable de satisfacción laboral; se utilizó la escala Likert

(muy en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, muy de acuerdo)". La confiabilidad y validez del instrumento de investigación se realizó mediante "el Coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo resultado obtenido para la variable clima organizacional se encontró que este instrumento es altamente confiable al tener un alfa de Cronbach de 0.801 con un coeficiente de confiabilidad bueno, y la variable satisfacción laboral que el instrumento es altamente confiable al tener un alfa de Cronbach de 0.903 con un coeficiente de confiabilidad excelente, por lo que se afirma que el instrumento que se utilizó son fiables y consistentes para la investigación". De acuerdo a los resultados "se obtuvo que el nivel de Sig. (Bilateral) = 0,029 lo cual nos muestra que es menor a 0,05 (5%) que permite señalar que es directa la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1)".

Velásquez (2019) Tesis de licenciatura "Clima organizacional en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019". El objetivo fue "determinar el nivel de clima organizacional en las Instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019". Análisis que "se desarrolló como una investigación básica descriptiva con una perspectiva cuantitativa de diseño no experimental y de corte transversal". Se concluye con que "el nivel de clima organizacional en la primera institución educativa es alto, mientras que en la segunda institución educativa privada se presenta de manera regular a más, y finalmente en la tercera y última institución educativa privada el clima organizacional es regular".

2.2. Marco teórico

2.2.1. Clima organizacional

Uno de los principales gestores de la "Escuela de las Relaciones Humanas" (1930) es Elton Mayo, tal como lo respaldan Hellriegel, et al. (2002), indican que Elton, realiza un estudio donde quiso comprobar que el incremento de la productividad dependía de la atención recibida de los empleados por parte de sus jefes, y la buena relación entre los empleados.

Terry et al (1985):

La definición en cuanto a clima organizacional va desde mediados del siglo XX, cuando Gellerman introdujo por primera vez el concepto en la psicología organizacional en 1960. Sin embargo, los primeros signos de este se evidencian en las décadas de los 30 con la contribución de Taylor y Fayol con la llamada Escuela Clásica de Administración, donde discurren sobre que lo más importante de la actividad administrativa es el comportamiento del ser humano. Se considera qué se hace, cómo se hace y por qué se hace en relación con su impacto e influencia sobre quienes son componentes verdaderamente importantes no sólo de la gestión sino también de la organización. (p.12)

La primera tiene el carácter descriptivo formulada por Tagiuri, que define como “una cualidad relativamente estable del entorno total, experimentada por los ocupantes e influye conductualmente, puede describirse en términos de valores como un conjunto de atributos de un entorno cualquiera”.

La segunda definición tiene carácter cultural, planteado por Payne y Pugh, para ellos el clima es “un concepto molar que se refleja el contenido y fuerza de los valores prevalentes, las normas, las actitudes, conducta y sentimientos de los miembros de un sistema social plasmado en un centro laboral”. (p.22)

La tercera, proviene de la escuela Topológica de Kurt Lewin, destaca la existencia de Totalidades Dinámicas. “Lo que ocurre en estas totalidades dinámicas o campos sociales depende de la distribución de las fuerzas que en ellos se manifiestan, es decir, relaciones dinámicas que unen las partes que las componen. El entorno de una organización será equivalente a la red social y su influencia en el ámbito social llamamos a esta organización. El socio de la organización se sumerge en una esfera social o un todo dinámico, en el que la red social se compone de fuerzas, que se suman a las características y condiciones individuales y determinan el comportamiento de la organización.” (p.4)

Finalmente, la cuarta definición proviene del análisis estructuralista, quienes entienden al clima como “una conducta colectiva, producida y reproducida continuamente por la interacción de los miembros de un entorno en la organización o departamento”. (Ruiz, 1999, pp 284-285)

2.2.2. Dimensiones de clima organizacional

Para los autores Ashkanasy et al. (2000) contenido en Cooper et al. (2001), manifiestan que el clima organizacional se conceptúa como “las diversas realidades del trabajo que perciben las personas, es más probable que algunas definan e influyan según su motivación, satisfacción, desempeño y productividad, por ello existen diferentes modelos que muestran diferentes climas organizacionales”. (p.17)

Para nuestra investigación se ha tomado el modelo donde se contemplan 10 elementos que construyen el clima organizacional, los mismos que se han considerado como dimensiones, que evidencian sus efectos sobre el comportamiento organizacional basados en la teoría de Fernando del Toro. Siendo estos:

2.2.2.1. Trato interpersonal

Para Toro (2010) el trato interpersonal, se define como “la percepción del grado en que el personal se ayuda entre sí y sus relaciones son de cooperación y respeto. De igual manera, las relaciones interpersonales pueden tomar muchas formas diferentes” (p. 16). Muchas veces el ambiente de trabajo se vuelve insostenible para los empleados, pero existen otros ambientes en los que el clima es absolutamente óptimo e incluso se establecen amistades más allá de las barreras del trabajo. Mantener una alta calidad en las relaciones sociales e interpersonales en el lugar de trabajo crea condiciones positivas para el clima organizacional general de la empresa. Por el contrario, el ambiente de malas relaciones, conflicto, competencia y hostilidad afectará negativamente el clima.

El trato interpersonal abarca dos componentes:

- Cooperación: colaboración, apoyo y ayuda mutua entre el personal.

- Respeto: consideración y cortesía o amabilidad en las relaciones interpersonales.

La percepción de las personas de respeto mutuo y apoyo en el trato con los compañeros de trabajo tiene una fuerte influencia en la calidad general del entorno.

Las relaciones interpersonales son procesos de socialización humana que permiten establecer relaciones en diferentes contextos y espacios, como el ámbito escolar, familiar, social o profesional, son situaciones en las que se encuentran las personas desde la infancia y son influyentes en el desarrollo humano de cada persona. (Méndez Cruz, 2015)

Estas son posibles gracias a las experiencias culturales y sociales que viven las personas y, según ellas, la reestructuración de los mecanismos de socialización para adaptarse a las diferentes situaciones de la vida.

2.2.2.2. Apoyo del jefe

Según Toro, también explica que la "Percepción es el grado en que el jefe respalda, estimula y da participación a sus colaboradores."

Para dirigir con éxito una empresa actualmente, dentro del proceso de cambio, se exige necesariamente una gran capacidad estratégica para decidir cómo adaptarse permanentemente a las situaciones que estén en proceso de cambio. Por ello, el éxito que pueda tener la empresa al alcanzar sus objetivos va a depender en gran parte de la forma en que se gestione la dirección. Dirigir consiste en conseguir los objetivos de la empresa mediante la aplicación de los factores disponibles, desarrollando las funciones de planificación, organización, gestión y control.

Con respecto al trabajo del jefe, Martínez (2008), explica que es combinar los recursos humanos y técnicos de la mejor forma posible para conseguir los objetivos establecidos.

Existen distintas teorías acerca de los estilos de dirección, cuya diferencia básica está en los elementos o factores que se han elegido

para definir una u otra. Todas las teorías coinciden en que no hay estilos de dirección buenos o malos, sino adecuados o inadecuados en función de la situación a la que se apliquen. El acertar en la elección del estilo que debe poseer un director en su función de mando es muy importante, ya que de esto dependerá el ambiente en el que los trabajadores realizarán sus funciones.

¿Qué estilos de dirección nos podemos encontrar?

- **Estilo autocrático:** Se caracteriza porque la autoridad radica única y exclusivamente en el jefe. Él es quien manda y quien toma las decisiones en la empresa. Asume toda la responsabilidad sin delegar funciones en sus empleados. Solo transmite órdenes, pero no comparte decisiones. Aquí no se tiene en cuenta ni a los trabajadores ni sus circunstancias personales. Los subordinados se limitan a obedecer para no ser castigados, no asumen responsabilidad ninguna. La calidad en el rendimiento depende de la presencia o ausencia del mando. Posee la ventaja de que las decisiones se toman con gran rapidez ya que dependen de una sola persona, el jefe, y por ello no necesitan ser consensuadas. Sus inconvenientes radican en que no se motiva a los subordinados, al no tener en cuenta sus necesidades. Tampoco favorece la idea de grupo, todo lo contrario, fomenta la competitividad de tal manera que lleva al individualismo.
- **Estilo consultivo:** Su posición es intermedia entre el autocrático y el democrático. Hay diversos tipos:
 - El director intenta convencer al grupo de la decisión que ha tomado, para ello hace que el grupo sienta esta decisión como suya. Deberá poseer para conseguirlo un gran poder de persuasión.
 - El director presenta sus ideas e invita a hacer preguntas sobre la decisión, pero no es participativo.
 - El director presenta un proyecto que es susceptible de cambio con lo que le da la posibilidad de participar a los trabajadores.
 - El director presenta el problema, recoge sugerencias y toma la decisión pertinente. Esta variante es la más participativa y democrática.

- Estilo democrático: Caracterizado porque la autoridad reside en el grupo, que toma las decisiones por unanimidad.
- El líder normativo: define límites, asigna tareas, programa trabajos, establece procedimientos, pero deja a los subordinados que resuelvan el problema. No asume demasiado trabajo dentro del quehacer del grupo y orienta sus actuaciones hacia la consecución de objetivos. Manifiesta una conducta orientada a las personas, se preocupa de las relaciones interpersonales dentro del grupo y de las necesidades individuales de sus integrantes. Sus ventajas son:
 - Los trabajadores se sienten valorados al ser tenidos en cuenta para tomar las decisiones.
 - Favorece la comunicación entre los trabajadores.
 - Los trabajadores enriquecen sus conocimientos con las aportaciones de los demás.
- Estilo permisivo o liberal: Basa su dirección en la aceptación completa del grupo, pidiendo a sus seguidores iniciativa y cooperación desinteresada. No marca objetivos ni metas claras. Es ineficaz ante los conflictos, los evita. Los subordinados actúan con entera libertad dentro de los límites señalados por el director, el cual es un elemento más dentro del grupo. Frente a la evidente ventaja de la absoluta libertad de los trabajadores está el gran inconveniente, es el más peligroso de los estilos por ineficaz y por llevar al caos a la empresa en muchas ocasiones al no estar dotado de una mínima organización y autoridad.
- Estilo burocrático: El sometimiento a las reglas y normas son la base de este estilo, aquí reside toda la autoridad. Pide a sus hombres que sigan las instrucciones, a través de las cuales se alcanzarán los objetivos de la empresa. Es el estilo más adecuado para determinado tipo de tareas como aquéllas que conllevan un cierto riesgo y en las que es imprescindible seguir una serie de procedimientos para su realización. A la contra, el inconveniente radica en el individualismo al que lleva este estilo.
- Estilo paternalista: Entre el autocrático y el permisivo. La autoridad la ostenta el director, quien establece con sus subordinados unas relaciones paterno-filiales (fundamenta su autoridad en sus

habilidades o sutiles influencias). El director consulta con los subordinados y después resuelve el problema conforme a lo que crea más conveniente, sin preocuparse de si los subordinados están o no de acuerdo. Al final es él quien toma las decisiones y quién ostenta la máxima autoridad. (Toro F. , 2010)

2.2.2.3. Sentido de pertenencia

De acuerdo a la teoría planteada por Toro (2002), define como la “Percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas”. Indica que esta variable es de vital importancia para las empresas por su referencia directa al compromiso y la responsabilidad del personal. Se trata de un atributo del clima organizacional (CO) que afecta la motivación y, por tanto, el desempeño en el trabajo.

Este amplio interés en la exploración, medida y gestión de esta variable puede estar relacionado con el hecho de que el compromiso lleva a las personas a disponer esfuerzo, persistencia y dirección en la acción, condiciones motivacionales que tienen un fuerte impacto sobre el desempeño de las personas y por tanto sobre la productividad individual y colectiva.

2.2.2.4. Retribución

“Es el grado de equidad percibida en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo”. Este concepto se deriva de la teoría de la Equidad de Adams (1963) en Toro, (1992) la cual propone que las personas constantemente comparamos los aportes que hacemos en el trabajo (contribución) con lo que se obtiene a cambio (retribución) y, el saldo de este balance, lo confrontamos con el de la relación contribución-retribución de un “otro significativo” en quien se identifican características en común que lo hacen susceptible de comparación.

Este otro de comparación puede ser alguien que pertenece a la misma empresa en un cargo en el que se identifican condiciones similares o pueden ser personas que se encuentran en otras organizaciones y que tienen características en común, como por ejemplo el nivel de educación, el rango del cargo, el área de conocimiento, entre otras.

En la categoría de contribución se puede incluir todo lo que la persona aporta en su trabajo como su experiencia, formación, esfuerzo, edad, apariencia física, entre otros y en la categoría de retribución no se encuentra solamente la compensación económica sino también todos aquellos beneficios que se derivan del trabajo, como la variedad de la tarea, el reconocimiento, las posibilidades de acceder a actividades extra laborales, entre otros. Por esta razón, se entiende que la variable en cuestión no se refiere únicamente al carácter monetario del cargo, también lo hace a las percepciones que las personas tienen sobre la equidad en el manejo de todos los beneficios a los que pueden acceder en la empresa. (Martínez, 2008)

2.2.2.5. Disponibilidad de recursos

Este aspecto del clima organizacional es “La percepción del grado en que el personal cuenta con los equipos, los implementos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo” (Toro, 2010, p.10). Es decir, si la persona cuenta con los insumos e instrumentos indispensables para llevar a cabo sus tareas y cumplir con sus responsabilidades.

Para realizar adecuadamente su trabajo, Martínez que explica una persona puede necesitar equipos tales como instrumentos de medición, computadoras, equipos especializados y otros elementos tecnológicos, de lo contrario no podrían realizar su trabajo y tener dificultades para cumplir con sus obligaciones. También puede necesitar material de oficina o equipo de protección como material y formularios de oficina, protección auditiva, uniformes o calzado especial, o señales de peligro, entre otras herramientas. Son las condiciones que hacen posible la tarea, la facilitan o la protegen de condiciones perjudiciales para su salud, bienestar o integridad física. (p.20)

Puede ocurrir que el trabajador inevitablemente no disponga de determinadas herramientas, no estén disponibles cuando las necesite, o tenga que compartirlas con otros trabajadores. También puede ocurrir que tengas que solicitarlos a un tercero y, en ocasiones, tengas que esperar a que te los entreguen, no siempre rápido y rápido. La disponibilidad oportuna de equipos o herramientas necesarias para el trabajo se refleja en un entorno bien organizado.

Por el contrario, la falta o el retraso en disponer de algunos de los recursos necesarios suele conducir a una puntuación baja de la variable. Una puntuación de diagnóstico baja puede referirse a un solo problema o un conjunto de defectos que la persona percibe. La disponibilidad de recursos inadecuados, desactualizados o en mal estado repercute negativamente en el clima organizacional.

2.2.2.6. Estabilidad

Es un aspecto del clima organizacional que depende más de los procedimientos administrativos dentro de la empresa y de personas con poca influencia. Según Toro (2010) la estabilidad “es uno de los atributos que, junto con la consistencia y la compensación, se relacionan con una medida de cuán positiva o negativa es la impresión general que una persona tiene de la organización a la que está asociada. El gusto por esta impresión incide en la voluntad de esfuerzo y compromiso”. (p.16)

Según Martínez, se puede definir la estabilidad como la “percepción del grado en que los empleados ven claras posibilidades de permanencia de la empresa y estiman que a la gente se la conserva o despiden con criterio justo”. Toro (2010). Como puede observarse se incluyen dos aspectos en la definición. En primer lugar, las percepciones sobre las posibilidades de permanencia de la empresa en el medio, el cual constituye un aspecto de la imagen o el buen nombre que los colaboradores se hacen de la organización a la que pertenecen y puede incidir de manera positiva en el deseo de permanecer vinculado a ella, (p.20)

También, esta parte inicial, se refiere a las posibilidades percibidas por los colaboradores de continuar dentro de la empresa, lo cual, al ser una predicción probabilística se puede relacionar con el concepto de expectativa propuesto por Vroom y Lawler (1973) en Toro (2002)

Este concepto es importante en la medida en que las expectativas de las personas pueden motivar esfuerzos dirigidos a conseguir ciertos niveles de desempeño que consideran deseables y que, a su vez, les permitirán alcanzar tales resultados o evitar consecuencias negativas. Por tal motivo, en la medida en que los colaboradores tengan la expectativa de que al esforzarse y obtener niveles adecuados de

desempeño podrán permanecer en la empresa, se aumenta la posibilidad de que realicen tales esfuerzos en su trabajo.

Este concepto se encuentra también estrechamente relacionado con el de contrato psicológico Rosseau citado en Pamias, et al (2009).

Este contrato referido a la representación del intercambio entre el empleado y la organización, es la percepción que se forma el empleado de las obligaciones recíprocas entre él y la empresa.

En esta percepción las personas pueden concebir que, a cambio de su trabajo duro y lealtad, se crea una obligación de reciprocidad en la que la empresa le debería proporcionar ciertos beneficios tales como estabilidad y oportunidades de ascenso y desarrollo. Este contrato suple las faltas de claridad presentes en la contratación formal con el fin de reducir la incertidumbre del empleado en relación con lo que la empresa espera de él puede guiar la conducta de las personas en los momentos que no existe vigilancia o supervisión estrecha (Martínez, 2008, p.20).

2.2.2.7. Claridad organizacional

Toro (2002) define como “Grado en que el personal percibe que ha recibido información apropiada sobre su trabajo y sobre el funcionamiento de la empresa”.

Este cambio de perspectiva sobre la intervención y el alcance de las áreas de gestión de personas en organizaciones han dado lugar a una visión más amplia de su previsión y de sus necesidades más allá del ámbito de las técnicas para integrarlas en la estrategia de la organización. Al reconocer el protagonismo de la dirección de personas de en la solución de los problemas de personas de, surge una relación directa con la gestión del clima de desde una perspectiva estratégica, tras ser valorada como responsabilidad técnica y funcional.

La claridad organizacional es una de las diez variables evaluadas por la “ECO IV1 Encuesta de clima organizacional “, se define como el grado en que los empleados sienten que han recibido información relevante para su trabajo y para las operaciones de la empresa (Toro, 2011 p.50) En el caso de esta herramienta, se supone que los elementos a evaluar son variables. Se considera especialmente la variable “claridad organizacional” por lo que en el marco del análisis del clima

organizacional de la herramienta desarrollada por Chisel, “claridad organizacional” es uno de los tres indicadores de calidad de liderazgo, con las variables “apoyo del jefe y “disponibilidad de recursos” y además, se asocia con las prácticas de gestión de personas en comunicación, descripción del puesto y participación en la toma de decisiones, porque se consideran las tres premisas principales que pueden influir en el resultado de esta dimensión. (Zabaleta, 2019, p.25).

2.2.2.8. Coherencia

Para Toro (2002) es la “percepción de la medida en que las actuaciones del personal y de la empresa se ajustan a los principios, objetivos, normas y reglamentos establecidos”. La coherencia organizacional genera seguridad personal y competitividad empresarial. La coherencia viene definida por la Real Academia Española como «conexión, relación o unión de unas cosas con otras.

Es la capacidad humana de auto-reconocer cómo existimos en la mente de los demás. Es tomar conciencia de cómo estamos presentes en los demás. Podemos decir que es un aporte importante para actuar con coherencia en la medida en que construimos diariamente una presencia ejemplar en la mente de quienes nos rodean.

Es la capacidad de las personas de mirar hacia adentro, de mirarse a sí mismas y de evaluar su perspectiva personal (recursos) de alguna manera. Cuando pensamos en quiénes somos, qué atributos o cualidades tenemos, qué aspectos de nuestro individuo necesitan mejorar y cómo construimos relaciones, podremos dentro de nosotros definir y manifestar quiénes queremos ser, por ejemplo, en un marco organizacional, lo que inevitablemente nos lleva a actuar con coherencia. (Revista de Administración , 2020)

2.2.2.9. Trabajo en equipo

Según las diez dimensiones planteadas por Toro (2002) en el “grado en que se percibe que existe en la empresa un modo organizado de trabajar en equipo y que tal modo de trabajo es conveniente para el empleado y para la empresa”.

Un grupo de trabajo es un conjunto de personas que se asignan o se autodesignan, de acuerdo con aptitudes y habilidades específicas,

para lograr un objetivo determinado bajo la dirección de un coordinador. El trabajo en equipo es un conjunto de estrategias, procedimientos y metodologías utilizadas por un grupo de personas para lograr objetivos establecidos.

Para Ceneval (2006) Es el resultado de integrarse ayudando a los demás, intercambiar información, integrarse con el logro de las metas del grupo, promover la cooperación en el grupo, mantener la armonía en el grupo, la cohesión y el espíritu de grupo.

Una de las condiciones psicológicas del trabajo que más influye en los empleados de manera positiva es la que permite la amistad estrecha y el trabajo en equipo en la organización porque el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados. ya que muchas veces genera entusiasmo por lograr resultados satisfactorios en la tarea asignada. Las organizaciones que promueven un ambiente armonioso entre los trabajadores logran resultados beneficiosos.

Empresa sobre la eficiencia y los trabajadores en sus relaciones sociales. Las amistades cercanas se logran a través del trabajo y amistad.

2.2.2.10. Valores

Los valores determinan el comportamiento, el estilo de vida y la personalidad del hombre en la sociedad y en especial en la organización empresarial.

Dentro de la apreciación filosófica, define los valores como las creencias seleccionadas e incorporadas a la conducta las cuales dan direccionalidad a la vida del hombre. Son, por lo tanto, elementos que conforman un sistema claro de valores, los cuales permiten hacer elecciones entre varias alternativas en un momento dado, así como resolver conflictos entre dos o más modos de conducta. (Tunnermanch, 1999, p.3)

Un sistema claro de valores le produce a la persona bienestar, pues le hace más fácil tomar decisiones y elegir su camino. Por el contrario, si el sistema de valores es indefinido produce conflictos y malestar o angustia al momento de tomar una determinada decisión.

En este sentido una persona que refiere, los principios y postulados básicos según sus creencias, actitudes y comportamientos,

suele presentar características relativamente estables, que con frecuencia se desarrollan durante la infancia y se manifiestan en la edad adulta, en un contexto laboral o no laboral.

Desde esta perspectiva los autores expresan que los valores “son como un concepto básico y creencias que definen el éxito en términos concretos para los empleados de una organización, los cuales se transforman en la filosofía de vida y profesional del ser humano”. (Sherman et al, 1994, p. 54)

Shein (1998) conceptualiza los valores adoptados refiriéndose a “los motivos esgrimidos por la organización para explicar la forma en que se hacen las cosas” así mismo, Stoner et al (2000) complementan explicando que un valor es algo que valía la pena o la razón para hacer lo que se hace en las instituciones educativas.

García et al (1997), definen los valores como la palabra que tiene un especial potencial para dar sentido y encauza los esfuerzos humanos a nivel organizacional. También significa eje alrededor del cual giran movimientos esenciales como un estándar de principio o calidad considerada inherentemente valedera deseable. Con significado de fortaleza, porque da a la gente el poder para emprender la acción.

Partiendo de lo anterior, los valores vienen a ser las concepciones prácticas, normativas heredadas a las generaciones presentes en la cual la sabiduría colectiva descubre el juego de un papel más fundamental en la supervivencia física, el desarrollo del individuo, y la seguridad presente, reseñando la voluntad de trascender hoy a través de los herederos Los valores dan soporte a una sociedad y por ende a las organizaciones, pues son los que rigen al individuo, tales como: valores individuales profesionales y sociales, los cuales son de interés en este estudio. (Toro, 2010, p. 17)

2.3. Marco conceptual

Ambiente

Se considera al contexto donde se ejecuta una actividad que rodea la organización.

Autoridad

Es definido como el poder para dar tareas y la responsabilidad que las realicen.

Clima organizacional

Es la cualidad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento.

Cohesión

Es el conjunto de personas que se encuentra en forma aglutinante unitario que opera sobre los seres humanos reuniendo y ligando a los individuos.

Desempeño

Son las capacidades y cualidades de la persona por la que sobresale en la labor que cumple, complementa el trabajo de los procesos de provisión de personal para seguir y localizar a las personas en la empresa.

Eficacia

Es una medida normativa por la cual se establece el logro de resultados.

Eficiencia

Es la cantidad total de recursos y esfuerzos humanos que una organización posee por el cual alcanzar sus objetivos organizacionales y destaca por encima de los demás.

Líder

Es la persona que dirige, guía y orienta a su entorno. Se puede asumir diferentes patrones de liderazgo dentro de un medio frente a un subordinado, en busca de una meta en común.

Organización

Según Lawrence y Lorsch, citado por Chiavenato (2000), la organización es la coordinación de diferentes actividades de contribuyentes individuales, con la finalidad de efectuar intercambios planeados en el ambiente.

Visión

La meta hacia la que se encamina la empresa, "Peteis y Waterman".

Empleado

Es el trabajador que se desempeña de preferencia en actividades de índole no manual, presta sus servicios a un empleador público o privado, y que percibe, generalmente, una remuneración mensual (sueldo).

Municipalidad

Órgano de gobierno local, llamado alcaldía, constituido por el alcalde, máxima autoridad ejecutiva local, y un concejo municipal, integrado por concejales, los cuales gobiernan y administran el municipio, y son elegidos periódicamente a través de comicios populares para representar los intereses de sus ciudadanos.

2.4. Marco institucional

2.4.1. Datos generales

El distrito de Huancaray es uno de los 20 distritos de la provincia de Andahuaylas de la provincia de Apurímac, administrado por el gobierno regional de Apurímac, en el sur del Perú, fue creado por Ley N° 9910 del 7 de enero de 1961, bajo el segundo gobierno de Manuel Prado Ugarteche. Según el último censo contaba con 3.753 habitantes y una superficie de 112,2 km².

2.4.2. Estructura

La estructura orgánica del gobierno local se encuentra conformada por el concejo municipal, que asume un rol normativo y fiscalizador, y la alcaldía como órgano ejecutivo, según las funciones y atribuciones que les señala la ley. El concejo municipal está compuesto por el alcalde como representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa y el número de regidores que establezca el Jurado Nacional de Elecciones, conforme a la Ley de Elecciones Municipales.

Los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería

jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del sector público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio. Las competencias y funciones específicas municipales se cumplen en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y locales de desarrollo.

2.4.3. Visión

La visión de la municipalidad distrital, “constituye en un gobierno municipal líder del desarrollo local que brinda servicios de calidad y promueve el emprendimiento empresarial generando competitividad en la economía local y brindando bienestar a los ciudadanos”.

2.4.4. Misión

La misión de la Municipalidad Provincial de Huancaray, es representar los derechos, intereses de la población y es promotor del desarrollo integral concertado y sostenible de su ámbito, para contribuir a mejorar la calidad de vida de su población, prestando servicios públicos de calidad y es promotor de la preservación ecológica.

2.4.5. Plan de desarrollo concertado

El plan de desarrollo concertado de Huancaray (2011-2021) elaborado por la Municipalidad Distrital de Huancaray (2011) en el capítulo III; perspectivas de desarrollo, visiona “Huancaray al 2021 es un distrito integrado social y territorialmente, con una sola identidad local andina y moderna surgida del diálogo intercultural de sus comunidades y barrios, quienes han alcanzado unidad para construir su desarrollo basado en una economía competitiva desde su producción agroecológica, pecuaria, de sus potencialidades turísticas y el uso responsable de sus recursos naturales, en una sociedad con paz y buen gobierno, justa y solidaria, que promueve el desarrollo humano sostenible donde la primera infancia es prioridad”.

Siendo la actividad agropecuaria principal ocupación del poblador de Huancaray se prioriza la diversificación de las actividades económicas del poblador del distrito, se mejora la producción con el aprovechamiento de tecnologías apropiadas y la utilización de los servicios de información y asistencia técnica. Se prioriza las acciones orientadas a la promoción del potencial turístico del distrito a través del turismo vivencial y la artesanía.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

Hernández et al. (2014), Consideran que: “En toda investigación descriptiva no se tiene que formular una hipótesis necesariamente, salvo en Estudios descriptivos, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar” (p.108).

Por tanto, en la presente investigación no corresponde la formulación de una hipótesis.

3.2. Variables

“Característica o cualidad, magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (Arias, 2012, p. 57).

A continuación, se muestra la variable única de estudio y sus correspondientes dimensiones:

Variable única: Clima organizacional

Dimensiones:

- Trato interpersonal
- Apoyo del jefe
- Sentido de pertenencia
- Retribución
- Disponibilidad de recursos
- Estabilidad
- Claridad organizacional
- Coherencia
- Trabajo en equipo
- Valores colectivos

3.3. Operacionalización de variables

Título: Nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable única: Clima organizacional	El clima organizacional se define como “la apreciación o percepción que las personas desarrollan de sus realidades de trabajo. Toro (2002)	Es la cualidad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento.	Trato interpersonal	- Colaboración entre trabajadores. - Empatía en la relación laboral en los trabajadores.
			Apoyo del jefe	- Respaldo del jefe a sus colaboradores. - Estimulo del jefe y reconocimiento a sus colaboradores.
			Sentido de pertenencia	- Orgullo de la vinculación laboral. - Compromiso y responsabilidad con su trabajo.
			Retribución	- Equidad remunerativa. - Equidad en los beneficios derivados del trabajo.
			Disponibilidad de recursos	- Dotación de material pertinente. - Dotación de equipos requeridos.
			Estabilidad	- Estabilidad laboral. - Contratación por capacidad o preparación profesional.
			Claridad organizacional	- Inducción al trabajo y sobre el funcionamiento de la institución. - Capacitación permanente.
			Coherencia	- Coherencia con los principios y objetivos planteados. - Coherencia con las normas y reglamentos establecidos.
			Trabajo en equipo	- Trabajo en equipo. - Trabajo colaborativo.
			Valores colectivos	- Responsabilidad laboral - Buen trato y respeto (consideración).

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque de la investigación

Según Hernández et al. (2010), menciona que la investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo, el cual es un proceso estructurado para recolectar y analizar información de una variedad de fuentes. Este proceso se realiza utilizando herramientas estadísticas y matemáticas para cuantificar los problemas de investigación. En general, se trata de pedir a las personas su opinión de forma estructurada, lo que te permite generar datos y estadísticas concretas que te orientan y así producir resultados.

Por ello, la investigación en proceso toma como enfoque el cuantitativo, porque posee procedimientos, herramientas y metodología que permite desarrollar el estudio.

3.4.2. Método de la investigación

Hernández et al. (2010) el método deductivo consiste en sacar conclusiones basadas en presunciones verdaderas o en una serie de afirmaciones, es decir, la lógica utilizada para obtener el resultado basándose únicamente en un conjunto de hechos. Este método pasa de lo general (leyes, principios, etc.) a lo específico (hechos de un caso particular).

Cabe señalar que la credibilidad de las conclusiones obtenidas depende de la validez de los supuestos tomados como base o referencia. La investigación, se sostiene en el método deductivo, porque presenta una lógica constructiva, y teoría que permite demostrar y ampliar con seguridad el conocimiento.

3.4.3. Tipo de investigación

Hernández et al. (2010) investigación básica, se denomina de esta manera cuando es una investigación pura, teoría o dogma. Tiene la particularidad de que parte de un marco teórico y permanece allí. El objetivo es avanzar en el conocimiento científico, pero no contrastarlo con ningún aspecto práctico. El estudio, se centra en tomar una teoría construida, que aporta en diferentes aspectos, por ello se ampliará el conocimiento en forma específica por el entorno de la variable en estudio.

3.4.4. Nivel de investigación

Descriptivo

La presente investigación es del nivel descriptivo, al respecto Arias (2012), señala: “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere” (p. 24).

Por ello, el presente trabajo de investigación será descriptivo, porque pretende señalar hechos, fenómenos e individuos de una organización, a fin de establecer su estructura y comportamiento, respecto a la variable de estudio, clima organizacional y sus dimensiones.

3.4.5. Diseño de investigación

No experimental, transeccional descriptivo

El diseño no experimental consiste en observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural. Hernández, et al. (2014). Son estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en donde solo se observan los fenómenos tal como se da en su ambiente natural para después evaluarlos y analizarlos.

Hernández, et al. (2014) indican que el diseño transversal, es una investigación en el que se recopilan datos de la realidad en un momento y en un tiempo único.

El diseño de la presente investigación es un diseño transeccional descriptivo. De acuerdo a Hernández et al. (2014):

Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar, en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, datos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., transversal por cuanto estos datos son recopilados en un momento único (año 2020), y proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos. (p.155)

De acuerdo a Hernández et al. (2014) El esquema del diseño de la presente investigación por ser transeccional descriptivo simple es la siguiente:



Dónde:

M: muestra

X: variable única (Clima organizacional)

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población representa el conjunto total de individuos, objetos o eventos que concuerdan con las mismas características en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. (Vara, 2012).

La población considerada para el trabajo de investigación, es de 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray. Se consideró como criterio de inclusión a los empleados que se encuentran bajo cualquier régimen laboral, y el criterio de exclusión, es para los trabajadores que tengan cargos de confianza, alcalde y regidores.

3.5.2. Muestra

El muestreo intencional, es un método de muestreo no probabilístico, que ocurre cuando “el ítem seleccionado como muestra es seleccionado de acuerdo al criterio del investigador”. Por conveniencia, comprende a 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray. (Espinoza I. , 2016)

En concordancia a lo mencionado, la presente investigación por el número reducido de trabajadores, que es 33, empleará la muestra no probabilística, considerando así al total de los trabajadores como la muestra de estudio.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

Según Arias (2012) la encuesta viene a ser una técnica muy útil y fácil de realizar para la obtención de los datos e información hacia un grupo o muestra de personas sobre la problemática o tema en particular relacionado al estudio de investigación, así mismo debe ser resguardado en documentos los cuales puedan ser recuperables ya que se debe procesar analizar e interpretar posteriormente (p.72).

De lo referido por el autor, la técnica que se utilizó para la recolección de datos en el presente trabajo de investigación fue la encuesta y su respectivo instrumento estructurado.

3.6.2. Instrumento

Arias (2012) indica que el cuestionario, es una técnica que se realiza de forma escrita con un orden de preguntas que debe ser llenado por el encuestado sin intervención del encuestador es muy utilizado para gran cantidad de personas.

Por lo tanto, cabe mencionar que en la presente investigación se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, asimismo dicho cuestionario constará de preguntas que se formularon en base a la escala de likert, el mismo que fue de elaboración propia.

3.6.3. Métodos de análisis de datos

- Juicio de expertos

Para la validación de juicio de expertos, se recurrió a 3 profesionales especialistas en temas relacionados al estudio, quienes validaron el instrumento para el recojo de información y dieron su veredicto final a fin de medir la variable de estudio.

- Medición de fiabilidad

Hernández et al., (2014) confirman que “la mayoría oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa (nula confiabilidad) y uno representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total, perfecta).

Cuanto más se acerque el coeficiente a cero, mayor error habrá en la medición” (p. 207).

Respecto a la confiabilidad del instrumento, se realizó la prueba alfa de Cronbach, para determinar la fiabilidad del instrumento.

Tabla 1

Coeficiente de alfa de Cronbach

Coeficiente alfa	Significado
> 0.9	Excelente
>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Pobre
<0.5	Inaceptable

Nota. George y Mallery (2003)

- SPSS V27 (Statistical Package For Social Sciences)

El método de análisis de datos en este presente trabajo de investigación se apoyó con la utilización del software SPSS V27, debido a que este programa facilitó crear datos estadísticos de una forma estructurada con una base de datos claros que sirvió para realizar el análisis estadístico de la variable única que es la gestión operativa, a través de la encuesta y mediante ello se obtuvo interpretaciones adecuadas respecto a los resultados de la investigación.

- Distribución de frecuencias

Al respecto, Avila (2006), señala que la distribución de frecuencias proporciona el desarrollo de un mejor análisis e interpretación de los datos brutos (que por si solos no son evidentes) obtenidos en una investigación por medio de gráficos que facilitan la lectura e interpretación de las variables medidas. Y por ello se utilizó la distribución de frecuencias para exponer de manera comprensible los resultados que se obtuvieron luego del procesamiento de datos, que fueron obtenidos del cuestionario del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

4.1.1. Análisis de fiabilidad del instrumento de recolección de datos

Según el criterio global George y Mallery (2003) sugieren algunas escalas para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach, las mismas que se detallan a continuación:

Tabla 2

Estadística de fiabilidad del instrumento para el clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,900	,906	20

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Según los resultados obtenidos en las tablas 2 sobre la fiabilidad del instrumento para la variable única clima organizacional, que comprende como dimensiones a (trato interpersonal, apoyo del feje, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad organizacional, coherencia, trabajo en equipo y valores colectivos), el alfa de Cronbach es 0,906 por ello debido a lo mencionado por Geore y Mallery (2003), este valor se encuentra en la escala mayor que 0,9 lo que indica que el instrumento es excelente para su aplicación, por lo cual se procedió a la aplicación del cuestionario a los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray.

4.1.2. Análisis descriptivo de la investigación

Resultados estadísticos de los datos generales

Tabla 3

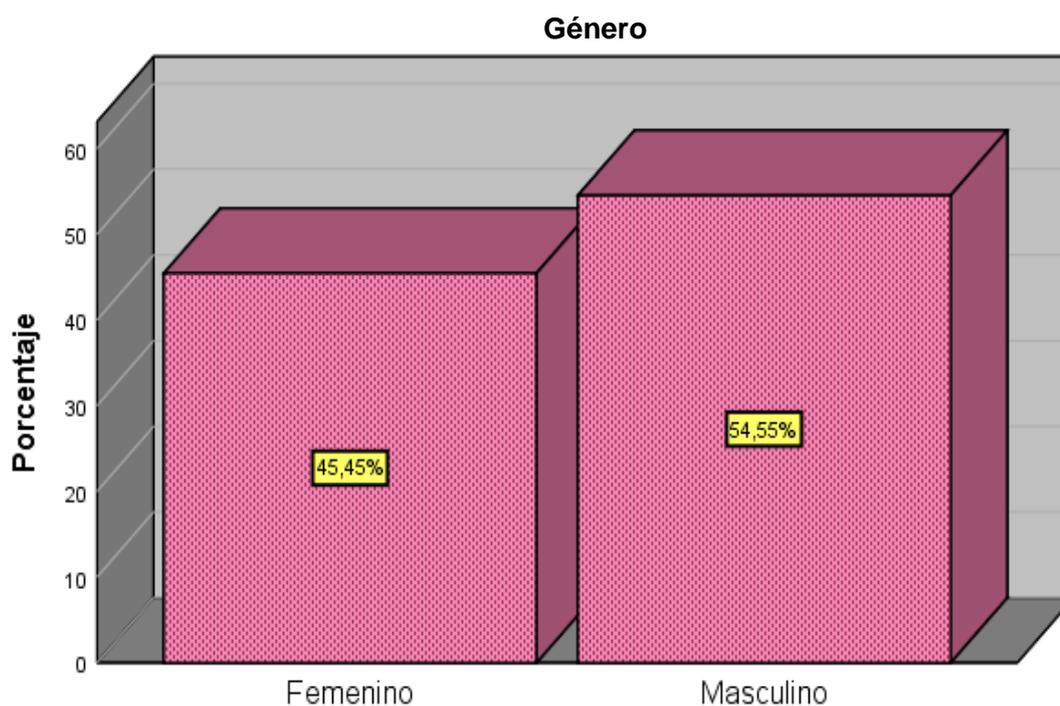
Género de empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray

Género					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	15	45,5	45,5	45,5
	Masculino	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 1

Género de empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

En contraste con la tabla 3 y figura 1, se percibe que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray encuestados, 18 son varones, los que representan al 54,55% y 15 son mujeres que se representa como el 45,45%, lo que refleja que en la municipalidad existe igualdad de oportunidades conllevando a beneficios significativos para la institución, brindándose servicios diversificados y de calidad, promoviendo así el acceso a la información.

Tabla 4

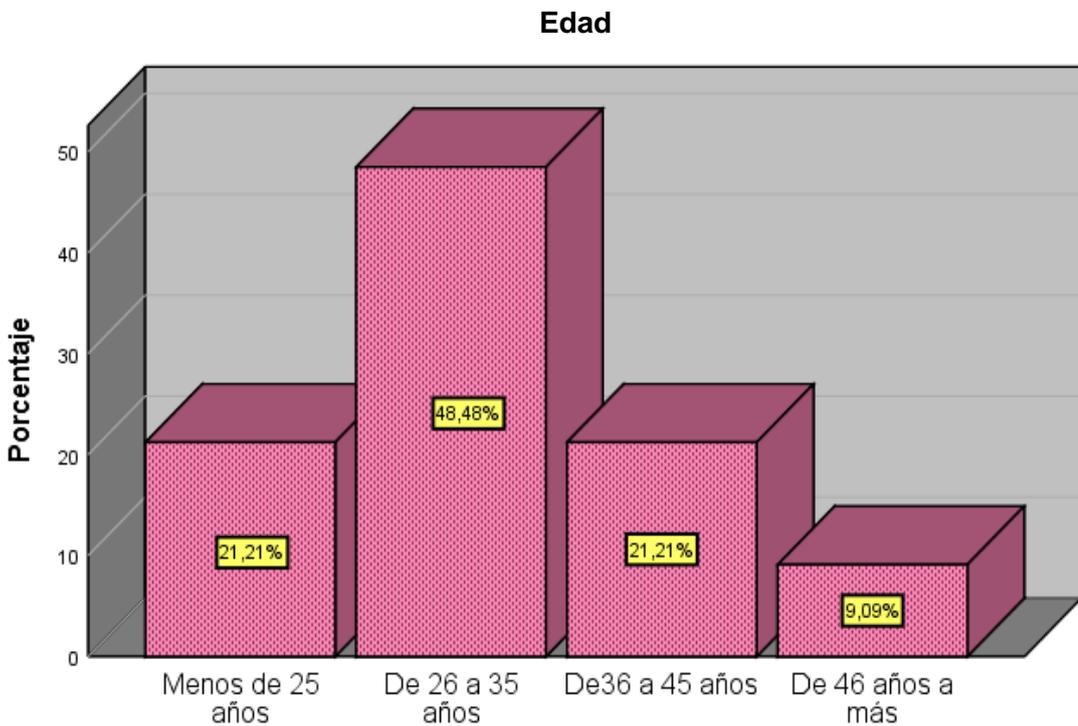
Edad de empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 25 años	7	21,2	21,2	21,2
	De 26 a 35 años	16	48,5	48,5	69,7
	De 36 a 45 años	7	21,2	21,2	90,9
	De 46 años a más	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 2

Edad de empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

En referencia a la tabla 4 y figura 2, se muestra la edad de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, 16 se encuentran en el rango de 26 a 35 años de edad que representa el 48,48%, seguidamente se muestra que 7 personas que representan al 21,21% tienen menos de 25 años y de 36 a 45 años, lo que indica que el personal es relativamente joven y ello es ventajoso para la organización debido a que esta generación es más cualificada, trabajan en equipo, son proactivos y son flexibles.

Tabla 5

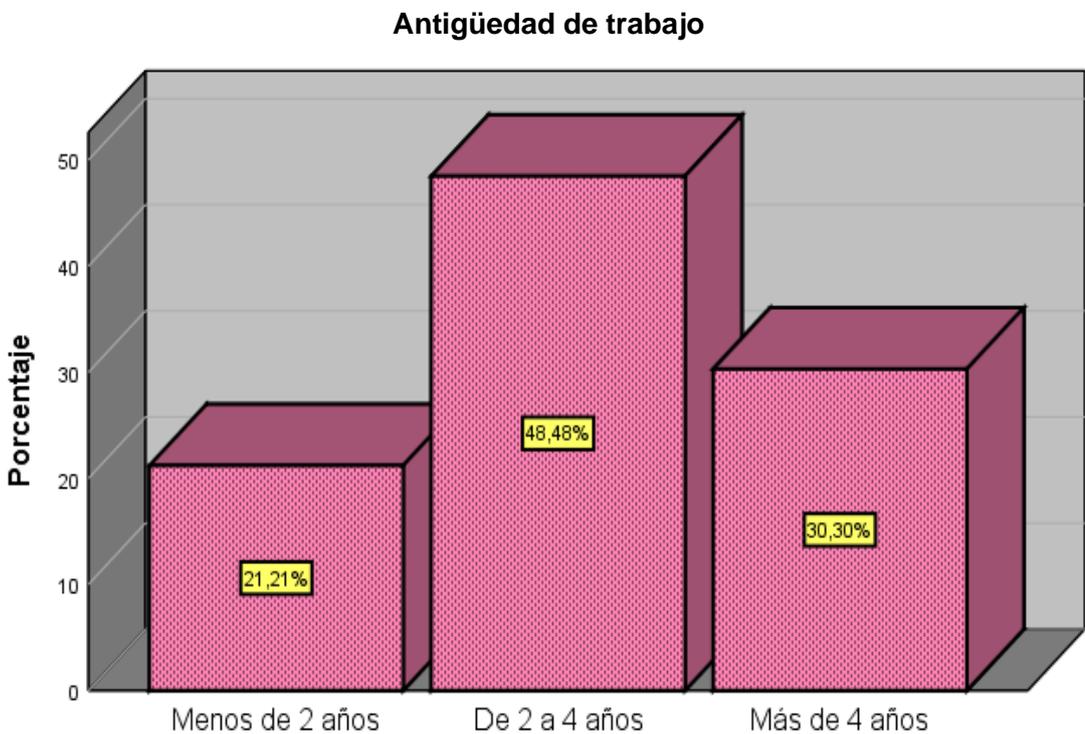
Antigüedad en el trabajo

Antigüedad de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 2 años	7	21,2	21,2	21,2
	De 2 a 4 años	16	48,5	48,5	69,7
	Más de 4 años	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 3

Antigüedad en el trabajo



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

En concordancia con la tabla 5 y figura 3, respecto a los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, 16 servidores que representan el 48,46% tienen una antigüedad comprendido de 2 a 4 años, seguido de 10 personas que representan el 30,30% indican tener una antigüedad mayor a 4 años, lo que indica que la institución cuenta con personal permanente, por ello existe un aprendizaje progresivo y se minimizan los tiempos perdidos, ya que el personal conoce las actividades de la municipalidad.

Resultados estadísticos descriptivos de la variable única clima organizacional

Tabla 6

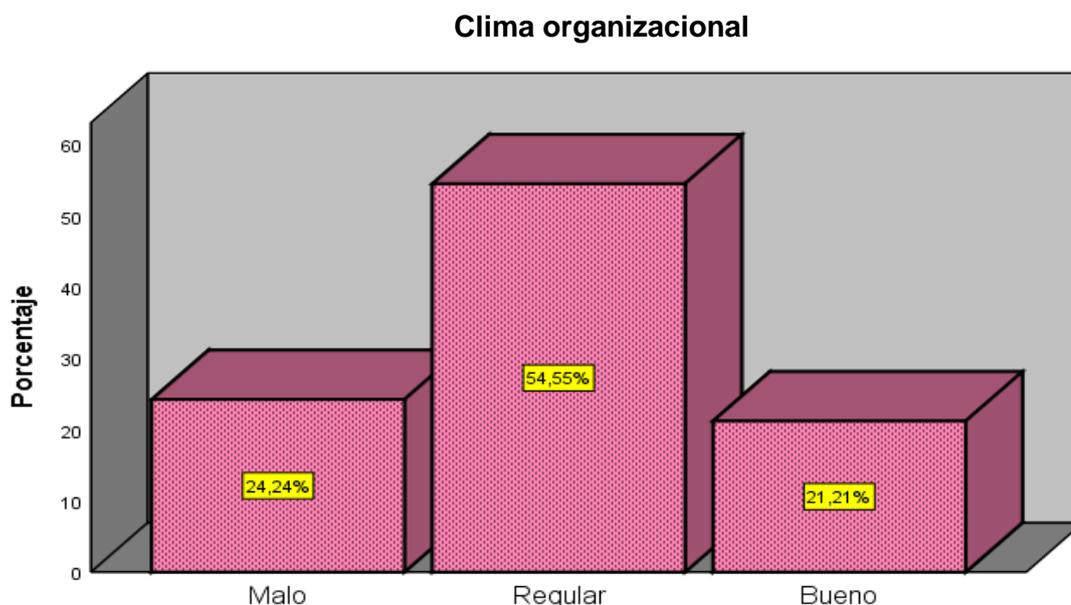
Clima organizacional

Clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	24,2	24,2	24,2
	Regular	18	54,5	54,5	78,8
	Bueno	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 4

Clima organizacional



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

En contraste con la tabla 6 y figura 4, se aprecia que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, 18 colaboradores que representan a 54,55% afirman que se muestra un clima organizacional regular, seguidamente 8 personas dicen que hay un clima organizacional malo, sin embargo, 7 personas indican que el clima organizacional es bueno. En virtud a ello se puede aseverar que el nivel del clima organizacional se encuentra en términos no tan favorables, por ello en la municipalidad no se cuenta con un crecimiento progresivo en cuanto a las capacidades para resolver problemas cada vez más complejos y adaptabilidad.

Tabla 7

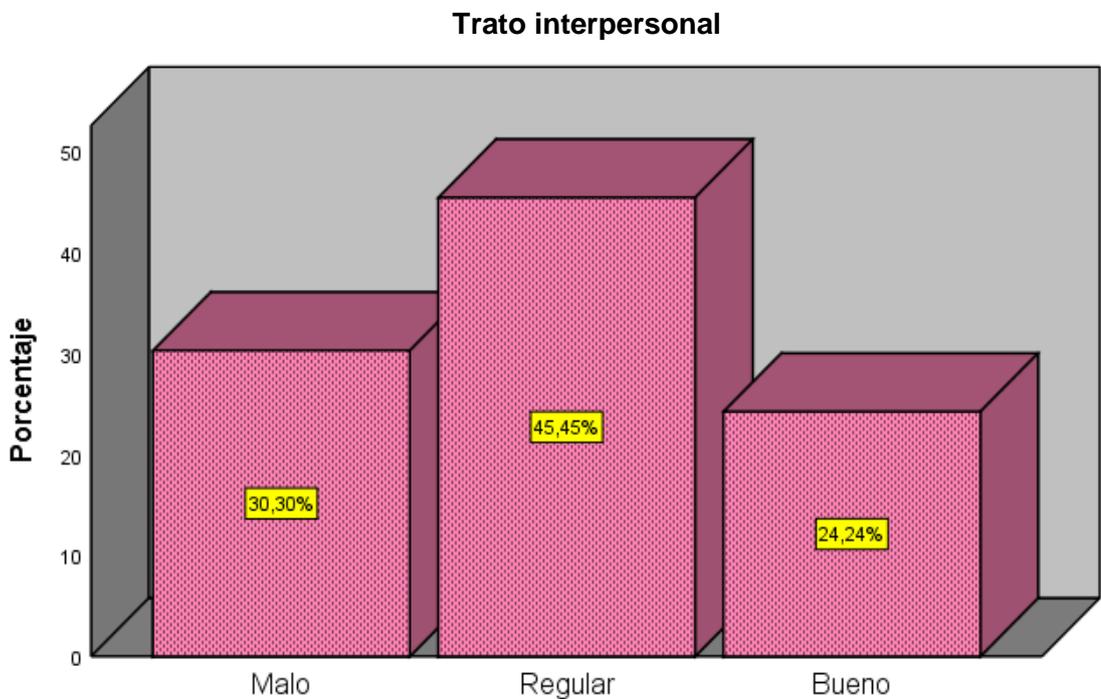
Trato interpersonal

		Trato interpersonal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	10	30,3	30,3	30,3
	Regular	15	45,5	45,5	75,8
	Bueno	8	24,2	24,2	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 5

Trato interpersonal



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

En concordancia con la tabla 7 y figura 5, se percibe que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 45,45%, que representa a 15 servidores, certifican que el trato interpersonal se encuentra en el rango de regular, seguidamente 10 trabajadores que representan al 30,30% alegan que el trato interpersonal está calificado en un rango de malo. Por lo cual se puede manifestar que el trato interpersonal se encuentra en un nivel de malo a regular, lo que indica que no existe al 100% una actitud positiva en cada uno de los trabajadores de la municipalidad el cual es un perjuicio para la municipalidad.

Tabla 8

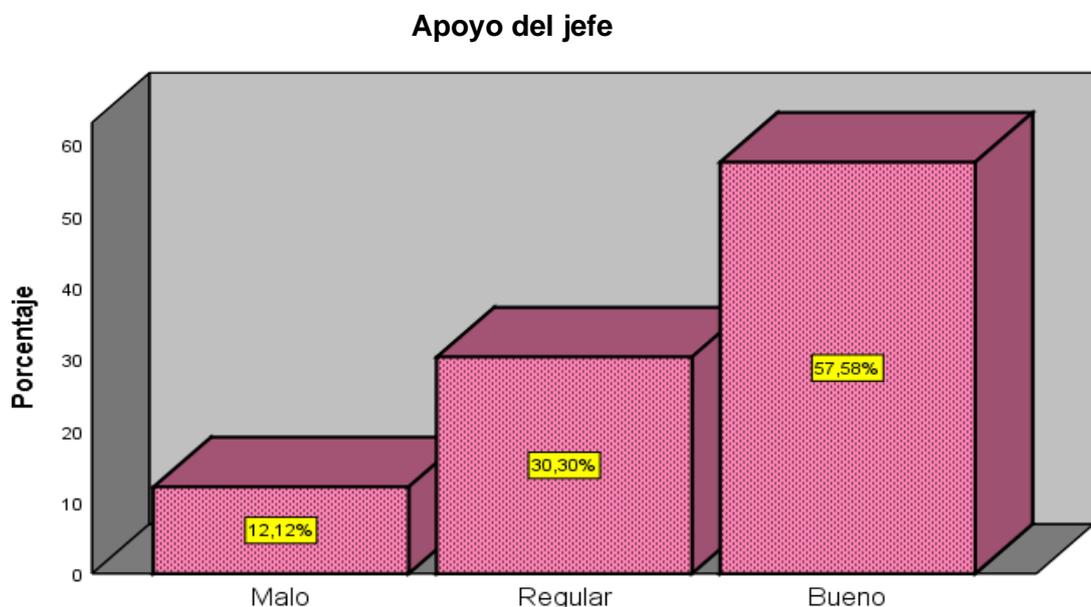
Apoyo del jefe

Apoyo del jefe					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	12,1	12,1	12,1
	Regular	10	30,3	30,3	42,4
	Bueno	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 6

Apoyo del jefe



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Según con la tabla 8 y figura 6, se aprecia que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 57,58% que representa a 19 colaboradores aluden que el apoyo que realiza el jefe se contempla en el rango de bueno, seguidamente 10 trabajadores que representan al 30,30% aluden, que se contempla como regular, finalmente 12,12% que representan a 4 servidores expresan el apoyo del jefe es considerado como bajo y regular. Al respecto cabe señalar que el apoyo del jefe se encuentra en un nivel bueno, por cuanto, los jefes saben el valor que tienen los trabajadores, ya que al brindar apoyo expresa gratitud y convicción en que los trabajadores pueden lograr cumplir cada una de las metas trazadas y hacer que la institución se desarrolle.

Tabla 9

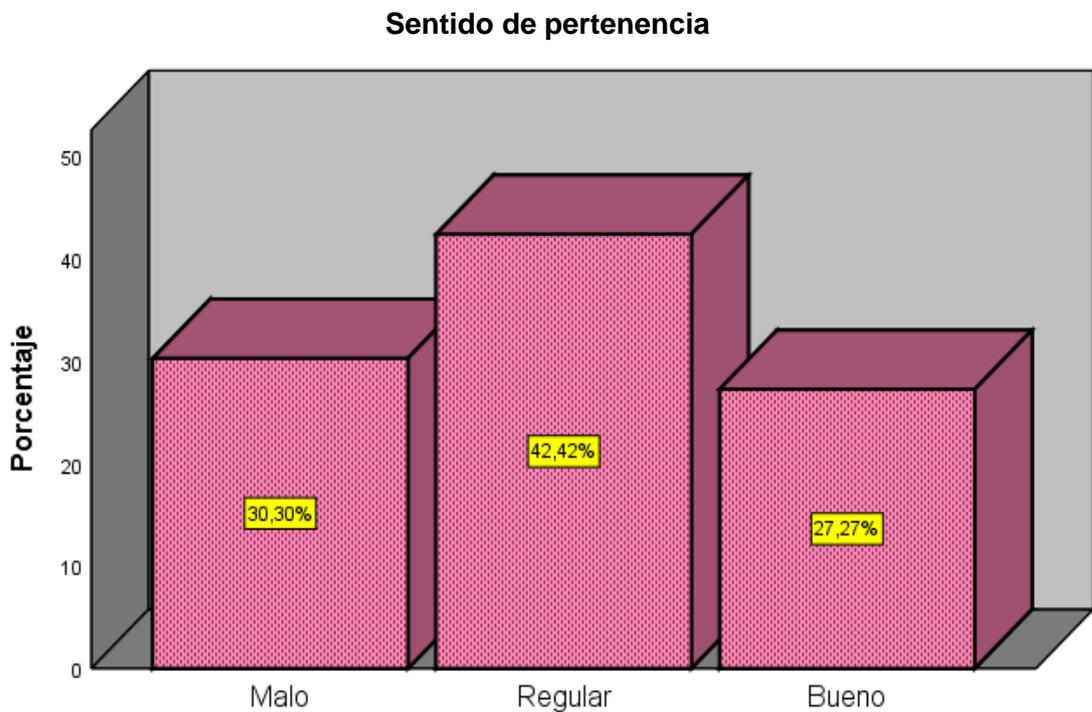
Sentido de pertenencia

		Sentido de pertenencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	10	30,3	30,3	30,3
	Regular	14	42,4	42,4	72,7
	Bueno	9	27,3	27,3	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 7

Sentido de pertenencia



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

En concordancia con la tabla 9 y figura 7 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 42,42% que representan a 14 servidores alegan que el sentido de pertenencia se encuentra en un rango de regular, asimismo, 10 personas que representan al 30,30% indican que el sentido de pertenencia es malo. En contraste, se puede sostener que el sentido de pertenencia se encuentra en el nivel aceptable, en la municipalidad es considerablemente alto, por ello se puede manifestar que existe un sentimiento de identidad por parte del trabajador a fin de alcanzar metas en común.

Tabla 10

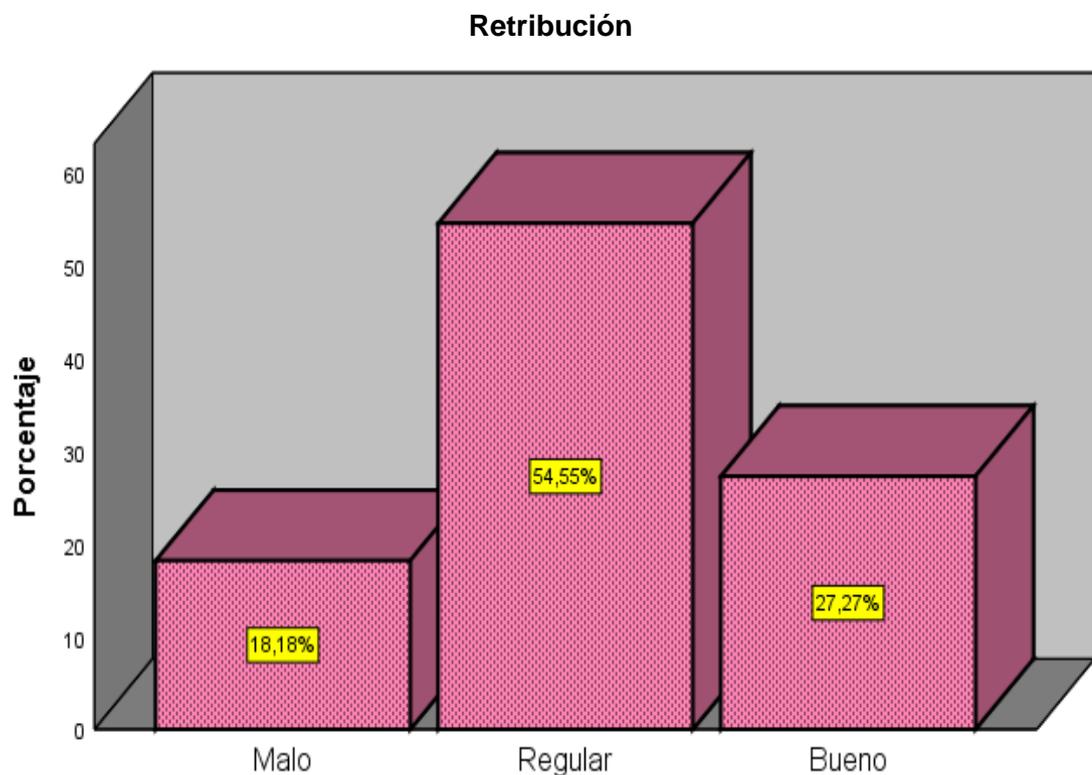
Retribución

		Retribución			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	18,2	18,2	18,2
	Regular	18	54,5	54,5	72,7
	Bueno	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 8

Retribución



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

En concordancia con la tabla 10 y figura 8 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 54,55% que representan a 18 servidores alegan respecto a la retribución, que esta se encuentra en un rango de regular, asimismo, 9 personas que representan el 27,27% indican que la retribución se encuentra en el nivel bueno. En contraste, se puede sostener que la retribución percibida a cambio del trabajo que estos desarrollan no es lo que ellos esperan.

Tabla 11

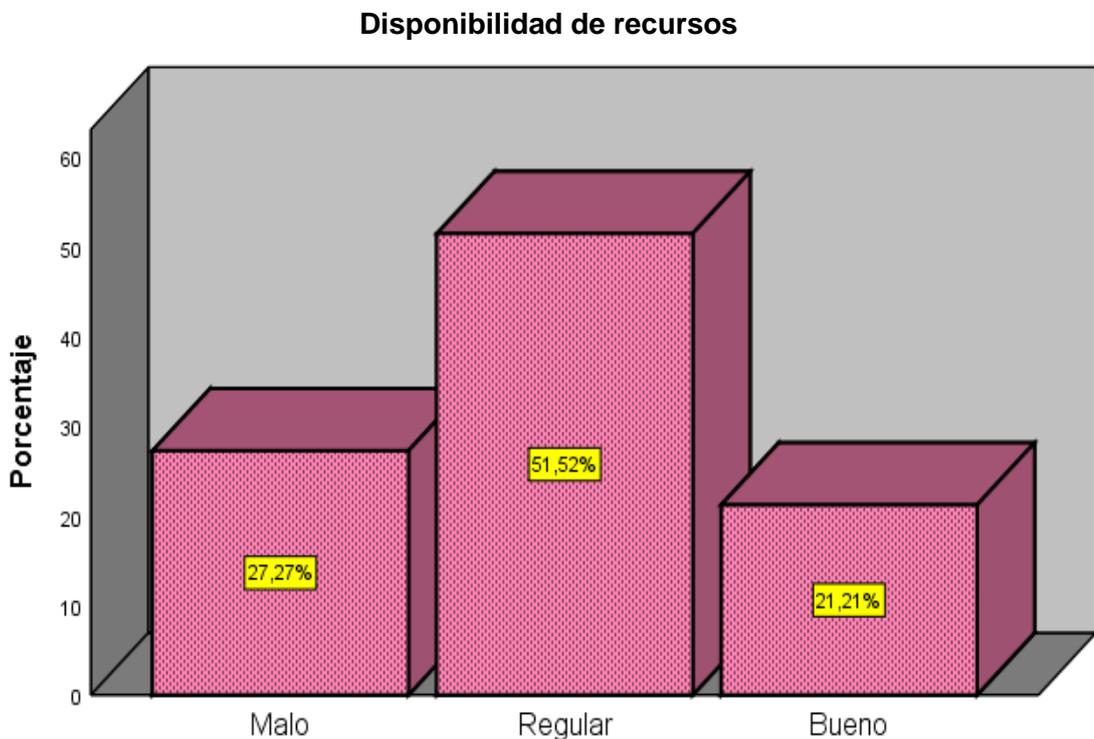
Disponibilidad de recursos

Disponibilidad de recursos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	9	27,3	27,3	27,3
	Regular	17	51,5	51,5	78,8
	Bueno	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 9

Disponibilidad de recursos



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

En concordancia con la tabla 11 y figura 9 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 51,52% que representan a 17 servidores alegan que la disponibilidad de recursos se encuentra en un rango de regular, seguidamente, 9 personas, representado por el 27,27% indican que la disponibilidad de recursos está en el nivel malo. En contraste, se puede sostener que en la municipalidad no se cuenta con los elementos suficientes y necesarios que pueden contribuir de mejor manera al logro de los objetivos organizacionales.

Tabla 12

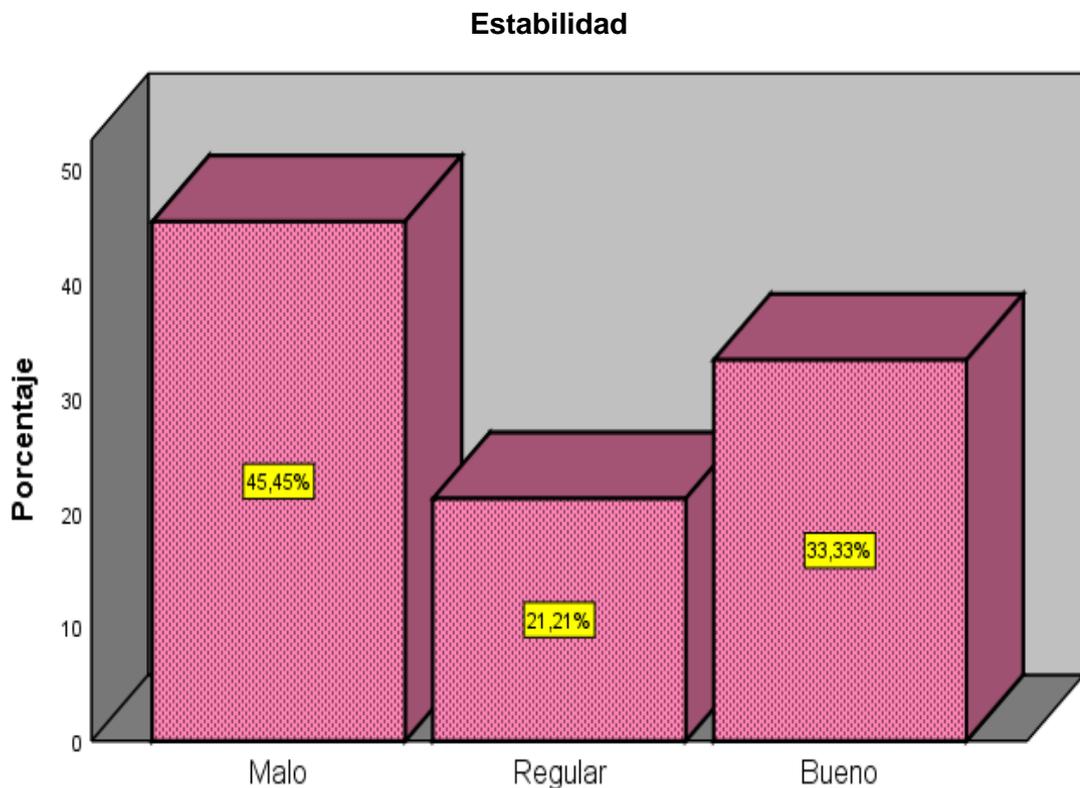
Estabilidad

		Estabilidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	45,5	45,5	45,5
	Regular	7	21,2	21,2	66,7
	Bueno	11	33,3	33,3	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 10

Estabilidad



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

En concordancia con la tabla 12 y figura 10 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 45,45% que representan a 15 servidores alegan en cuanto a la estabilidad, se encuentra en un rango de malo, seguidamente, 11 personas que representan el 33,33% indican que existe una buena estabilidad. En contraste, se puede sostener que de una u otra forma existe una permanencia en el empleo y por ende en la institución.

Tabla 13

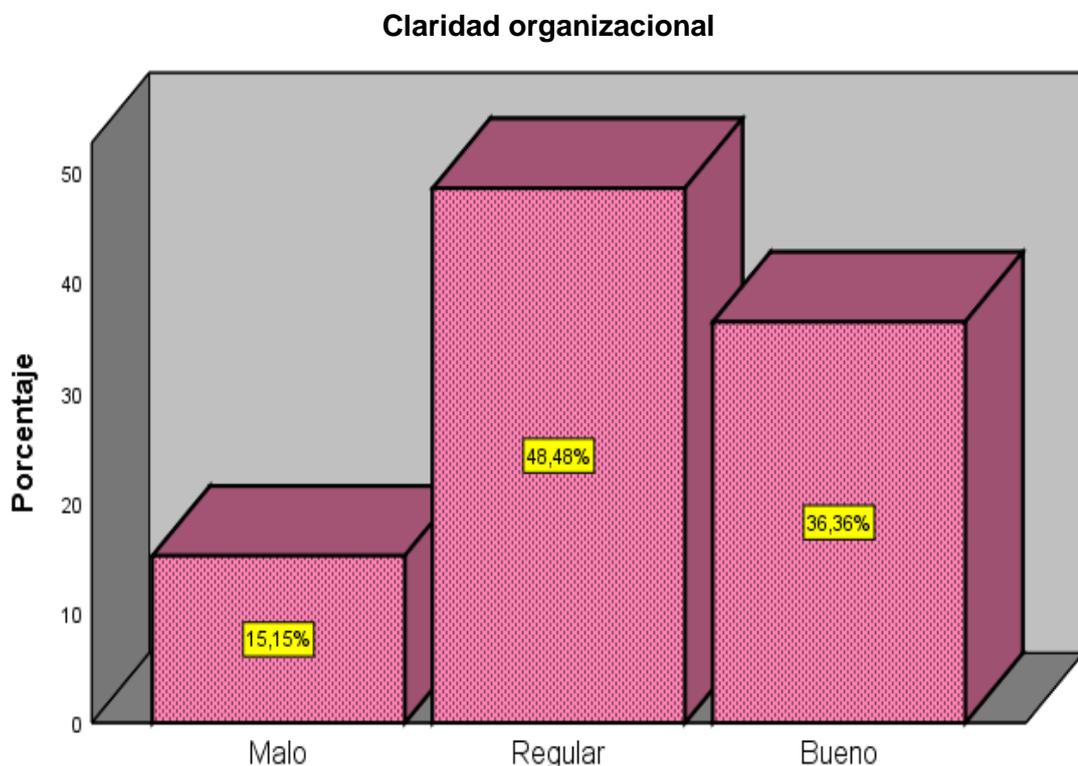
Claridad organizacional

Claridad organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	15,2	15,2	15,2
	Regular	16	48,5	48,5	63,6
	Bueno	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 11

Claridad organizacional



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

En concordancia con la tabla 13 y figura 11 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 48,48% que representan a 16 servidores alegan que la claridad organizacional se encuentra en el rango de regular, seguidamente, 12 personas que representan a 36,36% indican que la claridad organizacional se encuentra en el rango de bueno. En contraste, se puede sostener que la mayoría de empleados comprenden las visiones, propósitos, misión, estrategia, oportunidades de la municipalidad.

Tabla 14

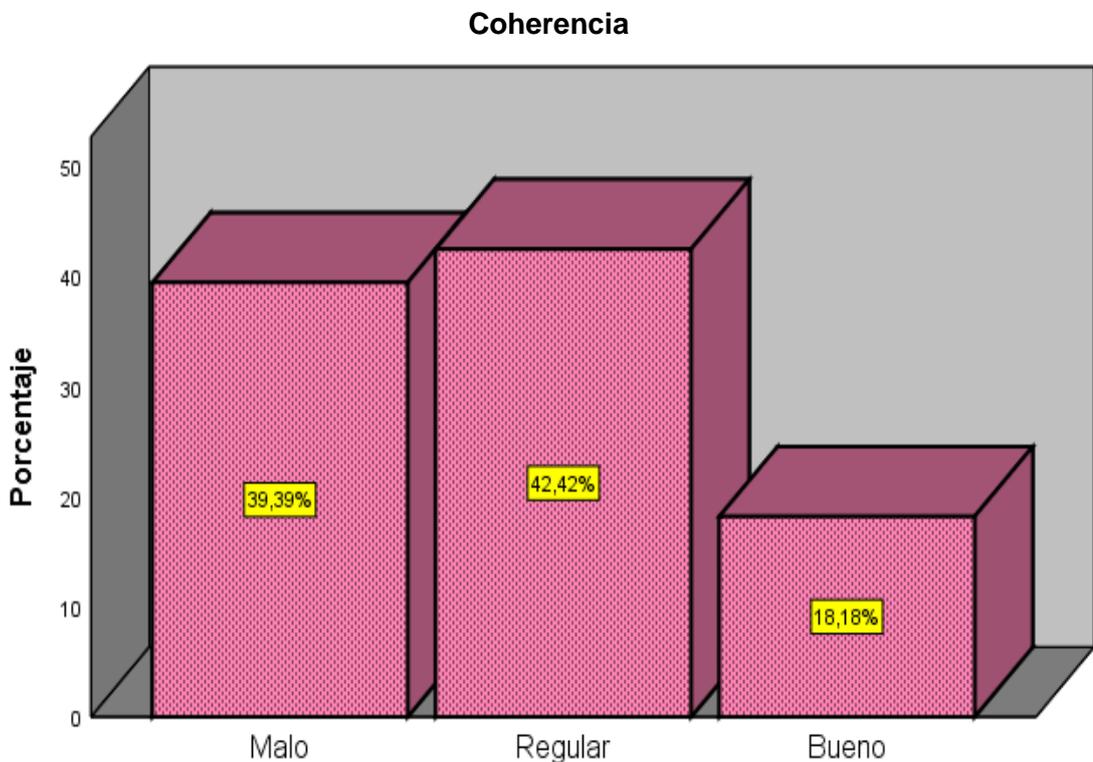
Coherencia

Coherencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	13	39,4	39,4	39,4
	Regular	14	42,4	42,4	81,8
	Bueno	6	18,2	18,2	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 12

Coherencia



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

En concordancia con la tabla 14 y figura 12 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 42,42% que representan a 14 servidores alegan que la coherencia en la municipalidad se encuentra en un rango de regular, sin embargo 13 personas que representan el 39,39% indican que se encuentran en el rango malo, sin embargo, el 18,18% manifiestan que se encuentra en el rango de bueno. En contraste, se puede sostener se realiza una labor diaria armónica entre las partes integrantes de la municipalidad.

Tabla 15

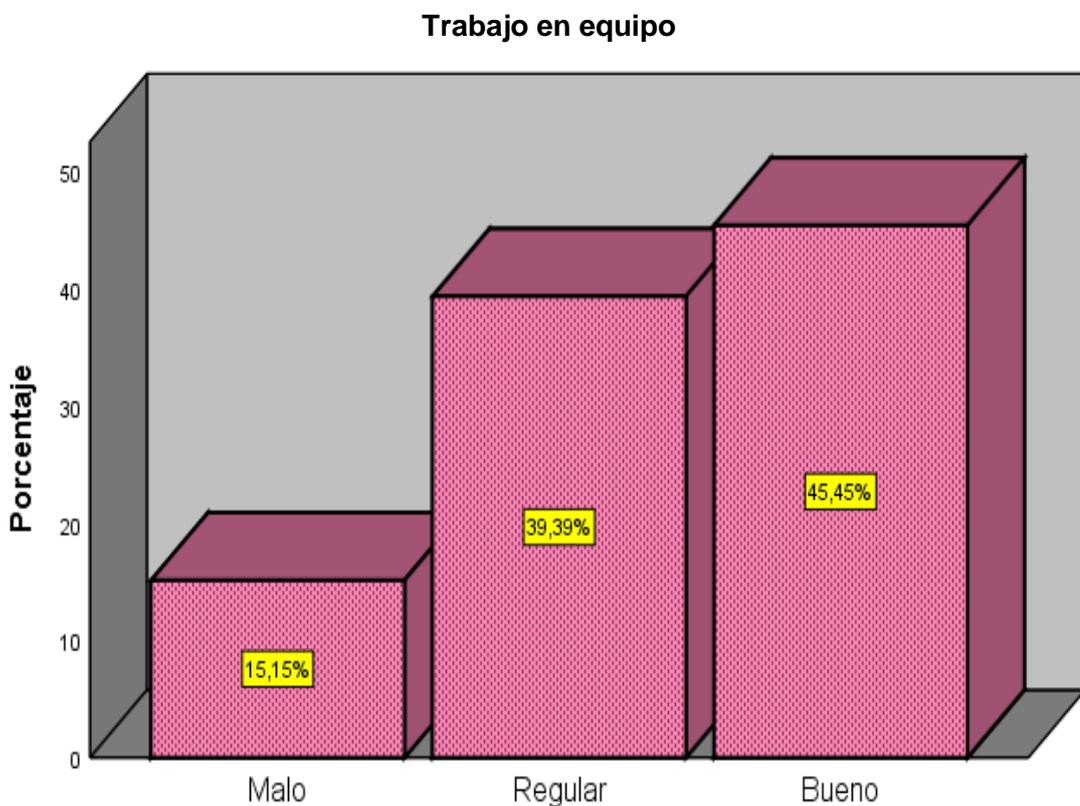
Trabajo en equipo

Trabajo en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	15,2	15,2	15,2
	Regular	13	39,4	39,4	54,5
	Bueno	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 13

Trabajo en equipo



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

En concordancia con la tabla 15 y figura 13 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 45,45% que representan a 15 servidores alegan que el trabajo en equipo es bueno, seguido de 13 personas que representan el 39,39% indican que el trabajo en equipo es regular. En contraste, se puede sostener que en la municipalidad existe esa capacidad de participación de manera activa a fin de alcanzar los objetivos del equipo.

Tabla 16

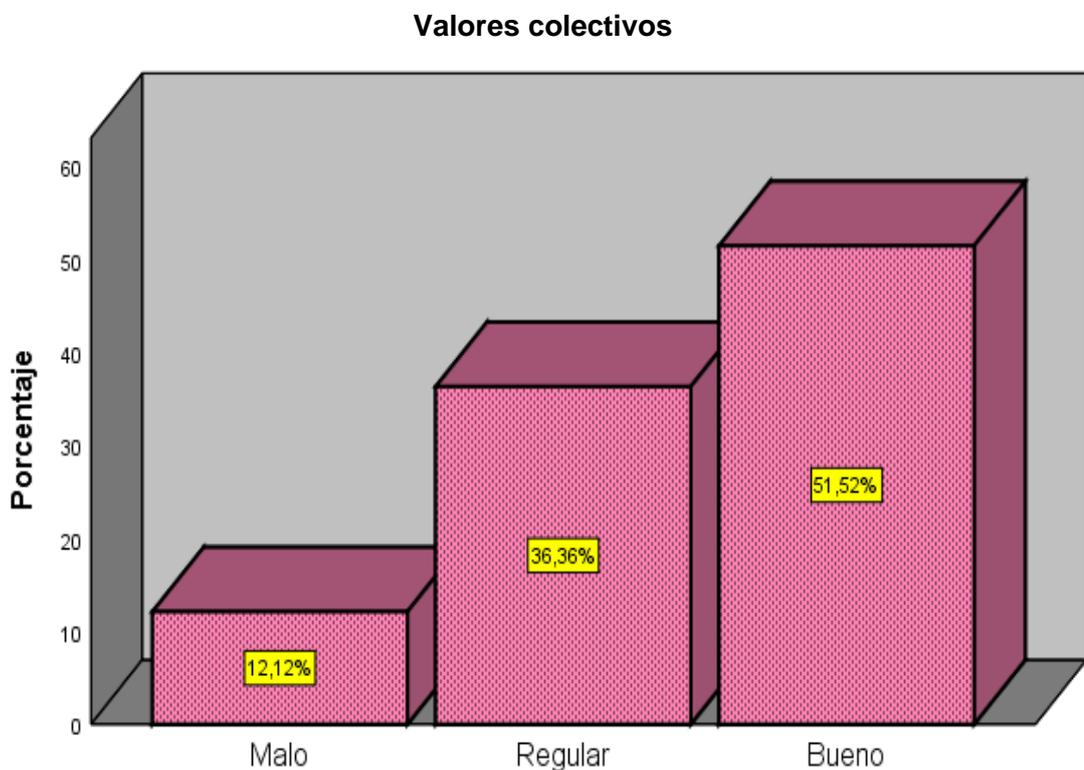
Valores colectivos

Valores colectivos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	12,1	12,1	12,1
	Regular	12	36,4	36,4	48,5
	Bueno	17	51,5	51,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

Figura 14

Valores colectivos



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V27.

En concordancia con la tabla 16 y figura 14 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 51,52% que representan a 17 servidores alegan que los valores colectivos se muestran como bueno, seguidamente, 12 personas que representan el 36,36% indican que los procesos estratégicos son regulares. En contraste, se puede sostener que en la municipalidad los trabajadores conjugan el éxito competitivo, haciendo que la institución trascienda.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Al desarrollar el presente estudio denominado “Nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022”, se encontró trabajos similares, que se encuentran contemplados en el marco referencial, ya que dichas investigaciones se encuentran relacionados al tema abordado.

PRIMERO. En el presente estudio se ha planteado como objetivo general: Identificar el nivel del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022. Para lo cual se realizó el procesamiento de datos y en función a los resultados obtenidos en la tabla 6 y figura 4, se aprecia que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, 18 colaboradores que representan a 54,55% afirman que se muestra un clima organizacional regular, seguidamente 8 personas dicen que hay un clima organizacional malo, sin embargo, 7 personas indican que el clima organizacional es bueno. En virtud a ello se puede aseverar que el nivel del clima organizacional se encuentra en términos no tan favorables, por ello en la municipalidad no se cuenta con un crecimiento progresivo en cuanto a las capacidades para resolver problemas cada vez más complejos y adaptabilidad.

Dicho resultado se sustenta con el trabajo desarrollado por Mengarelli et. al, (2018) quien en su estudio denominado: Clima organizacional en servicios de enfermería en un hospital público en Argentina, tuvo como objetivo evaluar la percepción del personal de Enfermería asistencial sobre el clima organizacional (CO) de los servicios de Enfermería de un hospital público en Argentina y su relación con las características sociodemográficas y laborales del personal. La valoración de la percepción del CO consideraba diez dimensiones agrupadas en tres ejes: potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización. Concluye en que los enfermeros y auxiliares de enfermería asistenciales manifestaron un elevado grado de satisfacción de formar parte del servicio. La valoración negativa de las dimensiones “recompensa y liderazgo” pone en evidencia una problemática que necesita ser abordada. La metodología propuesta resulta valiosa para evaluar el CO percibido por personal de Enfermería para orientar programas de mejora del mismo y de los servicios de salud brindados.

En este sentido, Meza (2017) en la tesis: Percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial – México”. El objetivo del estudio fue analizar la existencia de diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima

organizacional en el sector industrial. El estudio es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo-comparativo, con una muestra de 132 trabajadores de una grande empresa del sector industrial, utilizando el estadístico t de student de muestras independientes. Los resultados exponen que no hay diferencias en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional para hombres y mujeres dentro de la empresa analizada. Estos hallazgos afirman los resultados de otros estudios realizados en cuanto a la relación de estas tres variables. Por lo que se concluye que en dicha empresa existe un nivel equitativo para hombres y mujeres respecto al clima y la satisfacción laboral.

Por otro lado, Zabaleta (2019) es su trabajo de investigación “Estudio de clima organizacional en el área de Siau del centro regional de atención y reparación a las víctimas del molino” su objetivo planteado es realizar un estudio de clima organizacional en el área de Siau del centro regional de atención y reparación a las víctimas del molino. La investigación es de tipo descriptiva, radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Concluye en que los factores que más afectan al clima organizacional en la organización son: Comunicación con los jefes, trabajo en equipo, mejora continua y capacitación y formación, con esto se establece que la empresa debe realizar programas enfocados a estos tres factores con el fin de realizar acciones de mejoras, sumado a lo anterior se evidencia con estos factores que en la organización se presentan dificultades en cuanto al nivel de jerarquía mirándolo desde un contexto vertical y horizontal, vertical en cuanto a las relaciones con los jefes y horizontal en cuanto a las relaciones que se tienen entre ellos.

En tanto, al contrastar la bibliografía, Hellriegel, et al. (2002), indican que Elton, realiza un estudio donde quiso comprobar que el incremento de la productividad dependía de la atención recibida de los empleados por parte de sus jefes, y la buena relación entre los empleados.

SEGUNDO. Respecto al primer objetivo específico planteado: Describir el nivel en el trato interpersonal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas. Se puede vislumbrar en la tabla 7 y figura 5, se percibe que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 45,45%, que representa a 15 servidores, certifican que el trato interpersonal se encuentra en el rango de regular, seguidamente 10 trabajadores que representan al 30,30% alegan que el trato interpersonal está calificado en un rango de malo. Por lo cual se puede manifestar que el trato interpersonal

se encuentra en un nivel de malo a regular, lo que indica que no existe al 100% una actitud positiva en cada uno de los trabajadores de la municipalidad el cual es un perjuicio para la municipalidad.

Por ello, Espinoza (2018), quien en su estudio denominado: Clima organizacional y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas iniciales. Tuvo como objetivo general de esta investigación fue determinar si el clima organizacional predice el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de la Asociación Educativa de la Unión Peruana Norte. Se contó con la participación de docentes (97 participantes) y directores (27 participantes). Se utilizó un estudio mixto, es decir cuantitativo, descriptivo correlacional y cualitativo con la herramienta de entrevistas que permitieron ampliar la información. Los resultados que se obtuvieron muestran que el clima organizacional es un predictor inverso pero significativo del desempeño docente. El clima organizacional que se percibe no es positivo, siendo las relacionales fraternales el aspecto más resaltante dentro del clima organizacional.

En correspondencia a la investigación desarrollada por Guzmán (2018) en la tesis de licenciatura titulada: El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global, cuyo objetivo de la investigación planteado es el evaluar el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. El método utilizado es el hipotético - deductivo ya que consiste en elaborar una hipótesis que luego se buscará la comprobación de la verdad y contrastarla con los datos que se obtuvieron. En este estudio los resultados indican que la satisfacción laboral está fuertemente relacionada con las condiciones laborales. El entorno en el que trabajan las personas tiene un efecto tremendo en su nivel de orgullo en sí mismos y en el trabajo que realizan.

Para el efecto, al contrastar la bibliografía Toro (2010) el trato interpersonal, se define como "la percepción del grado en que el personal se ayuda entre sí y sus relaciones son de cooperación y respeto. De igual manera, las relaciones interpersonales pueden tomar muchas formas diferentes" (p. 16). Muchas veces el ambiente de trabajo se vuelve insostenible para los empleados, pero existen otros ambientes en los que el clima es absolutamente óptimo e incluso se establecen amistades más allá de las barreras del trabajo. Mantener una alta calidad en las relaciones sociales e interpersonales en el lugar de trabajo crea condiciones positivas para el clima organizacional general de la empresa.

TERCERO. En cuanto al segundo objetivo específico planteado: Describir el nivel del apoyo del jefe hacia sus trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, se aprecia en la tabla 8 y figura 6, se aprecia que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 57,58% que representa a 19 colaboradores aluden que el apoyo que realiza el jefe se contempla en el rango de bueno, seguidamente 10 trabajadores que representan al 30,30% aluden, que se contempla como regular, finalmente 12,12% que representan a 4 servidores expresan el apoyo del jefe es considerado como bajo y regular. Al respecto cabe señalar que el apoyo del jefe se encuentra en un nivel bueno, por cuanto, los jefes saben el valor que tienen los trabajadores, ya que al brindar apoyo expresa gratitud y convicción en que los trabajadores pueden lograr cumplir cada una de las metas trazadas y hacer que la institución se desarrolle.

En tanto, Robles (2017) esta investigación titulada “Clima organizacional de la I.E. Nuestra Señora de Montserrat, distrito de Lima, Perú, año 2017”, tuvo como objetivo determinar el nivel de clima organizacional de la mencionada institución educativa, según la apreciación de los docentes de la institución educativa en mención. Se utilizó una metodología de investigación descriptiva simple. Para medir la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente de alfa de Cronbach, el cual dio un resultado de 0.807. Al procesar los resultados se pudo determinar por niveles el clima organizacional y sus dimensiones en inadecuado, moderado y adecuado. Concluyéndose que el 51.2% percibe un nivel moderado y el otro 48.8% percibe un nivel adecuado del clima organizacional. De las once dimensiones, se percibió un nivel adecuado sólo en cuatro dimensiones: estructura, comunicación, identidad y motivación. Siendo necesario implementar un plan de mejora.

En contraste, Martínez (2008), explica que es combinar los recursos humanos y técnicos de la mejor forma posible para conseguir los objetivos establecidos y para dirigir con éxito una empresa actualmente, dentro del proceso de cambio, se exige necesariamente una gran capacidad estratégica para decidir cómo adaptarse permanentemente a las situaciones que estén en proceso de cambio. Por ello, el éxito que pueda tener la empresa al alcanzar sus objetivos va a depender en gran parte de la forma en que se gestione la dirección. Dirigir consiste en conseguir los objetivos de la empresa mediante la aplicación de los factores disponibles, desarrollando las funciones de planificación, organización, gestión y control.

CUARTO. En lo que concierne al tercer objetivo específico planteado: Describir el nivel del sentido de pertenencia en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray

provincia de Andahuaylas, en la tabla 9 y figura 7 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 42,42% que representan a 14 servidores alegan que el sentido de pertenencia se encuentra en un rango de regular, asimismo, 10 personas que representan al 30,30% indican que el sentido de pertenencia es malo. En contraste, se puede sostener que el sentido de pertenencia se encuentra en el nivel aceptable, en la municipalidad es considerablemente alto, por ello se puede manifestar que existe un sentimiento de identidad por parte del trabajador a fin de alcanzar metas en común.

Aldazabal (2017) quien en su estudio denominado: Clima organizacional en la municipalidad distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, Perú 2017, tuvo como propósito describir el Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Talavera. Para el desarrollo de la presente tesis se ha considerado el método la investigación básica, de tipo descriptivo explicativo, nivel de investigación sustantiva, diseño de investigación, no experimental transaccional cuantitativo; la población de estudio elegido fueron 82 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Talavera. Se aplicó el reactivo o instrumento con la escala de likert (1 a 5), donde el 1 es más bajo y 5 es más alto; para la validación del instrumento se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach en donde se obtuvo un resultado de 0,933 lo que indica un alto grado de fiabilidad en el instrumento elaborado. El 38,1% de los trabajadores señalan que la infraestructura es regular; el 44,3% de los trabajadores están de acuerdo con las características estructurales que posee la Municipalidad; el 47,1% de los trabajadores están conformes con el ambiente social que posee la Municipalidad; el 50,5% de los trabajadores están conformes con las características personales de los trabajadores; el 36,9% de los trabajadores están conformes con el trabajo en equipo y el 41,40% de la población manifestó puntuaciones altas que corresponden a buen clima organizacional.

De acuerdo con, Toro (2002), define como la “Percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas”. Indica que esta variable es de vital importancia para las empresas por su referencia directa al compromiso y la responsabilidad del personal. Se trata de un atributo del clima organizacional (CO) que afecta la motivación y, por tanto, el desempeño en el trabajo. Este amplio interés en la exploración, medida y gestión de esta variable puede estar relacionado con el hecho de que el compromiso lleva a las personas a disponer esfuerzo, persistencia y dirección en la acción, condiciones motivacionales que tienen un fuerte impacto sobre el desempeño de las personas y por tanto sobre la productividad individual y colectiva.

QUINTO. Respecto al cuarto objetivo específico planteado: Describir el nivel de la retribución de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, en la tabla 10 y figura 8 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 54,55% que representan a 18 servidores alegan respecto a la retribución, que esta se encuentra en un rango de regular, asimismo, 9 personas que representan el 27,27% indican que la retribución se encuentra en el nivel bueno. En contraste, se puede sostener que la retribución percibida a cambio del trabajo que estos desarrollan no es lo que ellos esperan.

Palomino y Cruz (2017) quien en su estudio denominado: Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores públicos de la municipalidad provincial de Abancay, 2017, tuvo como objetivo general determinar el grado de relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Abancay, donde se pretende fortalecer el clima organizacional en los servidores públicos, asimismo hacer comprender que la implementación de un adecuado clima laboral genera bienestar del personal en su trabajo, mejora la calidad de vida laboral y en consecuencia genera satisfacción, mayor desempeño en el trabajo. Por otra parte, la metodología que se desarrolló en la investigación fue de tipo básica porque se profundizó el conocimiento científico existente a cerca de la realidad. El nivel de investigación es descriptivo-correlacional; el método utilizado deductivo con un enfoque cuantitativo; diseño no experimental transaccional transversal debido a que el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de variables y los datos se recolectaron en un solo momento. La población es de 362 servidores públicos entre nombrados, contratados permanentes y el personal de CAS (Contrato Administrativo de Servicios) con una muestra no probabilística donde se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformada por un total de 57 interrogantes, de las cuales 31 pertenecen a la variable de clima organizacional y 26 pertenecen a la variable de satisfacción laboral; se utilizó la escala Likert (muy en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, muy de acuerdo). La confiabilidad y validez del instrumento de investigación se realizó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo resultado obtenido para la variable clima organizacional se encontró que este instrumento es altamente confiable al tener un alfa de Cronbach de 0.801 con un coeficiente de confiabilidad bueno, y la variable satisfacción laboral que el instrumento es altamente confiable al tener un alfa de Cronbach de 0.903 con un coeficiente de confiabilidad excelente, por lo que se afirma que el instrumento que se utilizó son fiables y consistentes para la investigación. De acuerdo a los resultados se obtuvo que el nivel de Sig. (Bilateral) = 0,029 lo cual nos muestra que es menor a 0,05 (5%)

que permite señalar que es directa la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

De acuerdo con, Toro, (1992) la cual propone que las personas constantemente comparamos los aportes que hacemos en el trabajo (contribución) con lo que se obtiene a cambio (retribución) y, el saldo de este balance, lo confrontamos con el de la relación contribución-retribución de un “otro significativo” en quien se identifican características en común que lo hacen susceptible de comparación. En la categoría de contribución se puede incluir todo lo que la persona aporta en su trabajo como su experiencia, formación, esfuerzo, edad, apariencia física, entre otros y en la categoría de retribución no se encuentra solamente la compensación económica sino también todos aquellos beneficios que se derivan del trabajo, como la variedad de la tarea, el reconocimiento, las posibilidades de acceder a actividades extra laborales, entre otros.

SEXTO. En cuanto al quinto objetivo específico planteado: Describir el nivel de la disponibilidad de recursos en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, en la tabla 11 y figura 9 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 51,52 que representan a 17 servidores alegan que la disponibilidad de recursos se encuentra en un rango de regular, seguidamente, 9 personas, representado por el 27,27% indican que la disponibilidad de recursos está en el nivel malo. En contraste, se puede sostener que en la municipalidad no se cuenta con los elementos suficientes y necesarios que pueden contribuir de mejor manera al logro de los objetivos organizacionales.

Velásquez (2019) quien en su estudio denominado: Clima organizacional en las instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019, tuvo como objetivo determinar el nivel de clima organizacional en las Instituciones educativas de la ciudad de Abancay, Apurímac 2019. Análisis que se desarrolló como una investigación básica descriptiva con una perspectiva cuantitativa de diseño no experimental y de corte transversal. Se concluye con que el nivel de clima organizacional en la primera institución educativa es alto, mientras que en la segunda institución educativa privada se presenta de manera regular a más, y finalmente en la tercera y última institución educativa privada el clima organizacional es regular.

Así mismo, el clima organizacional es “La percepción del grado en que el personal cuenta con los equipos, los implementos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de su trabajo” (Toro, 2010, p.10). Es decir, si la persona cuenta con los insumos e instrumentos indispensables para llevar a cabo sus tareas y cumplir con sus responsabilidades. Puede ocurrir que el trabajador inevitablemente no disponga de determinadas herramientas, no estén disponibles cuando las necesite, o tenga que compartirlas con otros trabajadores. También puede ocurrir que tengas que solicitarlos a un tercero y, en ocasiones, tengas que esperar a que te los entreguen, no siempre rápido y rápido. La disponibilidad oportuna de equipos o herramientas necesarias para el trabajo se refleja en un entorno bien organizado.

SÉPTIMO. Concerniente al sexto objetivo específico planteado: Describir el nivel de la estabilidad laboral en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, en la tabla 12 y figura 10 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 45,45% que representan a 15 servidores alegan en cuanto a la estabilidad, se encuentra en un rango de malo, seguidamente, 11 personas que representan el 33,33% indican que existe una buena estabilidad. En contraste, se puede sostener que de una u otra forma existe una permanencia en el empleo y por ende en la institución.

Así mismo, al contrastar con la base teórica Toro (2010) la estabilidad “es uno de los atributos que, junto con la consistencia y la compensación, se relacionan con una medida de cuán positiva o negativa es la impresión general que una persona tiene de la organización a la que está asociada. El gusto por esta impresión incide en la voluntad de esfuerzo y compromiso”. (p.16).

Por su parte Martínez, se puede definir la estabilidad como la “percepción del grado en que los empleados ven claras posibilidades de permanencia de la empresa y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo”. En esta percepción las personas pueden concebir que, a cambio de su trabajo duro y lealtad, se crea una obligación de reciprocidad en la que la empresa le debería proporcionar ciertos beneficios tales como estabilidad y oportunidades de ascenso y desarrollo. Este contrato suple las faltas de claridad presentes en la contratación formal con el fin de reducir la incertidumbre del empleado en relación con lo que la empresa espera de él puede guiar la conducta de las personas en los momentos que no existe vigilancia o supervisión estrecha (Martínez, 2008, p.20)

OCTAVO. Respecto al séptimo objetivo específico planteado: Describir el nivel de la claridad organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, en la tabla 13 y figura 11 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 48,48% que representan a 16 servidores alegan que la claridad organizacional se encuentra en el rango de regular, seguidamente, 12 personas que representan a 36,36% indican que la claridad organizacional se encuentra en el rango de bueno. En contraste, se puede sostener que la mayoría de empleados comprenden las visiones, propósitos, misión, estrategia, oportunidades de la municipalidad.

Así mismo, Toro (2002) define como “Grado en que el personal percibe que ha recibido información apropiada sobre su trabajo y sobre el funcionamiento de la empresa”. Este cambio de perspectiva sobre la intervención y el alcance de las áreas de gestión de personas en organizaciones han dado lugar a una visión más amplia de su previsión y de sus necesidades más allá del ámbito de las técnicas para integrarlas en la estrategia de la organización. Al reconocer el protagonismo de la dirección de personas de en la solución de los problemas de personas de, surge una relación directa con la gestión del clima de desde una perspectiva estratégica, tras ser valorada como responsabilidad técnica y funcional.

NOVENO. En cuanto al octavo objetivo específico planteado: Describir el nivel de coherencia en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, en la tabla 14 y figura 12 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 42,42% que representan a 14 servidores alegan que la coherencia en la municipalidad se encuentra en un rango de regular, sin embargo 13 personas que representan el 39,39% indican que se encuentran en el rango malo, sin embargo, el 18,18% manifiestan que se encuentra en el rango de bueno. En contraste, se puede sostener se realiza una labor diaria armónica entre las partes integrantes de la municipalidad.

Al respecto y al contrastar con las bases teóricas, Toro (2002) es la “percepción de la medida en que las actuaciones del personal y de la empresa se ajustan a los principios, objetivos, normas y reglamentos establecidos”. La coherencia organizacional genera seguridad personal y competitividad empresarial. La coherencia viene definida por la Real Academia Española como «conexión, relación o unión de unas cosas con otras. Es la capacidad de las personas de mirar hacia adentro, de mirarse a sí mismas y de evaluar su perspectiva personal (recursos) de alguna manera. Cuando pensamos en quiénes somos, qué atributos o cualidades tenemos, qué aspectos de nuestro individuo necesitan mejorar y cómo

construimos relaciones, podremos dentro de nosotros definir y manifestar quiénes queremos ser, por ejemplo, en un marco organizacional, lo que inevitablemente nos lleva a actuar con coherencia. (Revista de Administración , 2020)

DÉCIMO. En lo que corresponde al noveno objetivo específico planteado: Describir el nivel del trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, en la tabla 15 y figura 13 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 45,45% que representan a 15 servidores alegan que el trabajo en equipo es bueno, seguido de 13 personas que representan el 39,39% indican que el trabajo en equipo es regular. En contraste, se puede sostener que en la municipalidad existe esa capacidad de participación de manera activa a fin de alcanzar los objetivos del equipo.

Al realizar la contrastación, Toro (2002) en el “grado en que se percibe que existe en la empresa un modo organizado de trabajar en equipo y que tal modo de trabajo es conveniente para el empleado y para la empresa”. Ceneval (2006) Es el resultado de integrarse ayudando a los demás, intercambiar información, integrarse con el logro de las metas del grupo, promover la cooperación en el grupo, mantener la armonía en el grupo, la cohesión y el espíritu de grupo.

DÉCIMO PRIMERO. Respecto al décimo objetivo específico planteado: Describir el nivel de los valores colectivos en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, en la tabla 16 y figura 14 se observa que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 51,52% que representan a 17 servidores alegan que los valores colectivos se muestran como bueno, seguidamente, 12 personas que representan el 36,36% indican que los procesos estratégicos son regulares. En contraste, se puede sostener que en la municipalidad los trabajadores conjugan el éxito competitivo, haciendo que la institución trascienda.

Finalmente, según la base teórica, dentro de la apreciación filosófica, define los valores como las creencias seleccionadas e incorporadas a la conducta las cuales dan direccionalidad a la vida del hombre. Son, por lo tanto, elementos que conforman un sistema claro de valores, los cuales permiten hacer elecciones entre varias alternativas en un momento dado, así como resolver conflictos entre dos o más modos de conducta. (Tunnermanch, 1999, p.3).

Desde esta perspectiva los autores expresan que los valores “son como un concepto básico y creencias que definen el éxito en términos concretos para los empleados de una organización, los cuales se transforman en la filosofía de vida y profesional del ser humano”. (Sherman et al, 1994, p. 54)

CONCLUSIONES

1. Con relación al objetivo general planteado, que fue describir el nivel del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022, en virtud al resultado obtenido indica que de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, 18 colaboradores que representan a 54,55% afirman que se muestra un clima organizacional regular, seguidamente 8 personas dicen que hay un clima organizacional malo, sin embargo, 7 personas indican que el clima organizacional es bueno. En virtud a ello se puede aseverar que el nivel del clima organizacional se encuentra en términos no tan favorables, por ello en la municipalidad no se cuenta con un crecimiento progresivo en cuanto a las capacidades para resolver problemas cada vez más complejos y adaptabilidad.
2. Correspondiente al primer objetivo específico “describir el nivel en el trato interpersonal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas” se puede describir que de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 45,45%, que representa a 15 servidores, certifican que el trato interpersonal se encuentra en el rango de regular, seguidamente 10 trabajadores que representan al 30,30% alegan que el trato interpersonal está calificado en un rango de malo. Por lo cual se puede manifestar que el trato interpersonal se encuentra en un nivel de malo a regular, lo que indica que no existe al 100% una actitud positiva en cada uno de los trabajadores de la municipalidad el cual es un perjuicio para la municipalidad.
3. A cerca del segundo objetivo específico, que es describir el nivel del apoyo del jefe hacia sus trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, según los resultados obtenidos de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 57,58% que representa a 19 colaboradores aluden que el apoyo que realiza el jefe se contempla en el rango de bueno, seguidamente 10 trabajadores que representan al 30,30% aluden, que se contempla como regular, finalmente 12,12% que representan a 4 servidores expresan el apoyo del jefe es considerado como bajo y regular. Al respecto cabe señalar que el apoyo del jefe se encuentra en un nivel bueno, por cuanto, los jefes saben el valor que tienen los trabajadores, ya que al brindar apoyo expresa gratitud y convicción en que los trabajadores pueden lograr cumplir cada una de las metas trazadas y hacer que la institución se desarrolle.
4. En cuanto al tercer objetivo específico, que pretende describir el nivel del sentido de pertenencia en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de

Andahuaylas, el resultado indica que de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 42,42% que representan a 14 servidores alegan que el sentido de pertenencia se encuentra en un rango de regular, asimismo, 10 personas que representan al 30,30% indican que el sentido de pertenencia es malo. En contraste, se puede sostener que el sentido de pertenencia se encuentra en el nivel aceptable, en la municipalidad es considerablemente alto, por ello se puede manifestar que existe un sentimiento de identidad por parte del trabajador a fin de alcanzar metas en común.

5. Con relación al cuarto objetivo específico, que fue describir el nivel de la retribución de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas y en virtud al resultado obtenido de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 54,55% que representan a 18 servidores alegan respecto a la retribución, que esta se encuentra en un rango de regular, asimismo, 9 personas que representan el 27,27% indican que la retribución se encuentra en el nivel bueno. En contraste, se puede sostener que la retribución percibida a cambio del trabajo que estos desarrollan no es lo que ellos esperan.
6. Correspondiente al quinto objetivo específico que fue describir el nivel de la disponibilidad de recursos en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, estimando el resultado indica que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 51,52% que representan a 17 servidores alegan que la disponibilidad de recursos se encuentra en un rango de regular, seguidamente, 9 personas, representado por el 27,27% indican que la disponibilidad de recursos está en el nivel malo. En contraste, se puede sostener que en la municipalidad no se cuenta con los elementos suficientes y necesarios que pueden contribuir de mejor manera al logro de los objetivos organizacionales.
7. A cerca del sexto objetivo específico, que es describir el nivel de la estabilidad laboral en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, según los resultados obtenidos de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 45,45% que representan a 15 servidores alegan en cuanto a la estabilidad, se encuentra en un rango de malo, seguidamente, 11 personas que representan el 33,33% indican que existe una buena estabilidad. En contraste, se puede sostener que de una u otra forma existe una permanencia en el empleo y por ende en la institución.
8. En cuanto al séptimo objetivo específico, que pretende describir el nivel de la claridad organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, el

resultado indica que de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 48,48% que representan a 16 servidores alegan que la claridad organizacional se encuentra en el rango de regular, seguidamente, 12 personas que representan a 36,36% indican que la claridad organizacional se encuentra en el rango de bueno. En contraste, se puede sostener que la mayoría de empleados comprenden las visiones, propósitos, misión, estrategia, oportunidades de la municipalidad.

9. Con relación al octavo objetivo específico, que fue el nivel de coherencia en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas y en virtud al resultado obtenido indica que de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 42,42% que representan a 14 servidores alegan que la coherencia en la municipalidad se encuentra en un rango de regular, sin embargo 13 personas que representan el 39,39% indican que se encuentran en el rango malo, sin embargo, el 18,18% manifiestan que se encuentra en el rango de bueno. En contraste, se puede sostener se realiza una labor diaria armónica entre las partes integrantes de la municipalidad.
10. Correspondiente al noveno objetivo específico: describir el nivel del trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, estimando el resultado indica que, de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 45,45% que representan a 15 servidores alegan que el trabajo en equipo es bueno, seguido de 13 personas que representan el 39,39% indican que el trabajo en equipo es regular. En contraste, se puede sostener que en la municipalidad existe esa capacidad de participación de manera activa a fin de alcanzar los objetivos del equipo.
11. Finalmente, a cerca del décimo objetivo específico, que es describir el nivel de los valores colectivos en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas, según los resultados obtenidos de los 33 empleados de la Municipalidad Distrital de Huancaray, el 51,52% que representan a 17 servidores alegan que los valores colectivos se muestran como bueno, seguidamente, 12 personas que representan el 36,36% indican que los procesos estratégicos son regulares. En contraste, se puede sostener que en la municipalidad los trabajadores conjugan el éxito competitivo, haciendo que la institución trascienda.

RECOMENDACIONES

1. Respecto a la primera conclusión, al alcalde, a través de la Gerencia General y la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huancaray, motivar al personal a cultivar el respeto mutuo, crear competitividad sana, reconociendo el éxito de los trabajadores y generando confianza a partir de la transparencia, del mismo modo evitar la alta rotación de personal, con el fin de aportar a la práctica de la puntualidad, la motivación, el cumplimiento de objetivos de la organización.
2. En relación a la segunda conclusión, al alcalde, a través de la Gerencia General y la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huancaray, optimizar la comunicación interna, realizando la orientación a un trato interpersonal de verdad y honestidad, haciendo que cada trabajador aprenda a usar las palabras según cada ocasión, asimismo evitando que se genere el chismerío entre los colaboradores de la institución, por el contrario hacer que los mismos compartan el éxito de sus compañeros y ayuden a los que tienen alguna deficiencia sin acusar por ningún motivo.
3. Con respecto a la tercera conclusión, al alcalde, a través de la Gerencia General y la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huancaray, mejorar los aspectos del apoyo por parte de las jefaturas de las diferentes áreas, haciendo que los mismos entiendan el valor de cada uno de los empleados, expresando gratitud, del mismo modo es preciso que el jefe realice toda comunicación asertiva, escuchando y comunicando con claridad, por ello se hace necesario que el jefe confíe en que sus empleados o subordinados lo pueden lograr.
4. Concerniente a la cuarta conclusión, al alcalde, a través de la Gerencia General y la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huancaray, perfeccionar el sentido de pertenencia en cada colaborador, fomentando el trabajo en equipo a fin de que se logre intercambiar diferentes habilidades y aptitudes, asimismo, es necesario construir relaciones de confianza manteniéndoles informados al equipo de trabajo del estatus de las metas u objetivos, con el propósito de que estos se sientan empoderados.
5. Respecto a la quinta conclusión, al alcalde, a través de la Gerencia General y la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huancaray, motivar al personal que labora en la municipalidad, buscando que la institución pueda satisfacer las necesidades básicas, premiar el alto rendimiento siempre y cuando amerite el caso,

orientar día a día al trabajador respecto a las miras que este tiene frente al futuro, a fin de que el mismo desee desarrollarse y ascender con el pasar del tiempo.

6. En relación a la sexta conclusión, al alcalde, a través de la Gerencia General y la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huancaray, optimizar la disponibilidad de recursos, generando estrategias para perfeccionar los flujos de trabajo, como generar una comunicación efectiva, prever cambios y eliminar redundancias, asimismo se debe identificar aquellos recursos más valiosos de la organización y que la carga de trabajo esté equilibrada, para de esa forma se eviten al máximo periodos ociosos que duren bastante.
7. En cuanto a la octava conclusión, al alcalde, a través de la Gerencia General y la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huancaray, propiciar la estabilidad laboral realizando la identificación del conocimiento de la organización por parte del empleado, el compromiso que este tiene para con la organización, la motivación y liderazgo que presenta para con su trabajo, de la misma manera es esencial concientizar al empleado que esté integrado con la entidad.
8. Respecto a la novena conclusión, al alcalde, a través de la Gerencia General y la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huancaray, motivar al personal que labora en la municipalidad, implementando la retroalimentación constante respecto a la cultura organizacional, a fin de que el mismo tenga claro la misión, visión y objetivos que persigue la empresa, asimismo es necesario que cada acto se desarrolle con transparencia.
9. En relación a la décima conclusión, al alcalde, a través de la Gerencia General y la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huancaray, fortalecer las relaciones armónicas entre los miembros de la organización, haciendo que los trabajadores se comuniquen de manera veraz, conozcan y practiquen los valores de la organización, cuidando el aspecto de dar buen ejemplo a fin de generar un ambiente de respeto, confianza, justicia y responsabilidad, es decir ser coherentes de lo que decimos con lo que hacemos.
10. Con respecto a la séptima conclusión, al alcalde, a través de la Gerencia General y la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huancaray, mejorar el trabajo en equipo, estableciendo estrategias como hacer que los trabajadores de la municipalidad conozca a la perfección los objetivos que persigue la misma, que aumente

el compromiso y colaboración entre cada uno de ellos, asimismo concientizar a los servidores a practicar la empatía frente a cada situación que surgiera escuchando y respetando la opinión del resto, por otro lado es fundamental hacer que el colaborador se involucre en la toma de decisiones.

11. Con respecto a la onceava conclusión, al alcalde, a través de la Gerencia General y la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huancaray, fortalecer la práctica de valores colectivos, desarrollando prácticas de identificación de valores organizacionales, capacitando al empleado a fin de que se sienta involucrado con la institución y hacer trascendente el objetivo que tiene la institución.

REFERENCIAS

- Aldazabal, P. (2017). *clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Talavera, de la Provincia de Andahuaylas, Región Apurímac, Perú 2017*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición Pearson Educación.
- Ceneval. (2006). *Guía para la prueba de habilidades y capacidades*. Secretaria de la función publica de México.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. 5ta edición.
- Collado, C. (2000). *Metodología de la investigación*. Mcgraw-hill .
- Espinoza, I. (2016). *Tipos de muestreo*. general: unidad de investigación científica.
- Espinoza, J. (2018). *Clima Organizacional Predictor Del Desempeño Docente En Centros Educativos Iniciales*. Universidad Señor de Sipán.
- Everett E. Adam, R. J. (1991). *Administracion de la produccion y las operaciones*. General
- Forehand G.A., G. B. (1964). *Environmental Variation in studies of organizational behavior*. Psychological Bulletin.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 55.
- Guzmán, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto*.
- Hurtado de Barrera, J. (2013). *Las hipótesis en investigación: ¿cuándo se formulan*. Sypal-Quirón.
- Martínez, M. (2008). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. V Simposio Internacional sobre Clima Organizacional,.
- Méndez Cruz, I. &. (2015). *El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales*. Universidad Iberoamericana.
- Mendez, C. E. (2006). *Clima organizacional*.
- Mengarelli, S. E. (2018). *Clima organizacional en servicios de Enfermería en un hospital público en Argentina*. Organizational environment in the Nursing Care services from a public hospital in Argentina.

- Meza, E. (2017). *Análisis En La Percepción Del Género Entre Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Sector Industrial* . Instituto Tecnológico de Sonora.
- Namakforoosh. (2005). *Metodología de la investigación*. Limusa.
- Narváez, E. (2006). *Una mirada a la escuela nueva*. Universidad de los Andes.
- OIT, O. I. (2019). *Rotación ocupacional e informalidad laboral en America Latina*.
- Palomino, S. y. (2017). *CClima organizacional y satisfacción laboral en los servidores públicos de la municipalidad provincial de Abancay, 2017*. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- Paredes, J. (2020). *Estabilidad Laboral - Derecho Laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú. .
- Revista de Administración . (2020). *Coherencia Organizacional*. Virtual: ConsultoriaHumana/coherencia-organizacional-62871942.
- Revista de Psicología . (1998). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Volumen 14, n.º 3 - Págs. 333-344*. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Robles, L. (2017). *Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”*. Universidad Cesar Vallejo.
- Ruiz, L. (1999). *Sociología de las organizaciones* . Deusto .
- Sampieri, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. MCGRAW-HILL .
- Tamayo, M. (2010). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Terry, G. R. (1985). *Principios de la Administración*. Continental.
- Toro, F. (1992). *Desempeño y Productividad*. Colombia.
- Toro, F. (2010). *Análisis de Compromiso del Personal en Empresas Colombianas*. General.
- Vasquez, L. e. (2006). *El rigor metodológico* . Universidad del Valle.
- Zabaleta, M. (2019). *Estudio De Clima Organizacional En El Área De Siau Del Centro Regional De Atención Y Reparación A Las Víctimas Del Molino*. Valledupar - Universidad De Santander Udes.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación

Título: Nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p align="center">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a. ¿Cómo es el nivel del trato interpersonal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas?</p> <p>b. ¿Cómo es el nivel del apoyo del jefe hacia sus trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?</p> <p>c. ¿Cómo es el nivel del sentido de pertenencia en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?</p> <p>d. ¿Cómo es el nivel de la retribución de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?</p> <p>e. ¿Cómo es el nivel de la disponibilidad de recursos en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?</p> <p>f. ¿Cómo es el nivel de la estabilidad laboral en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?</p>	<p align="center">OBJETIVO GENERAL</p> <p>Describir el nivel del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a. Describir el nivel en el trato interpersonal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas.</p> <p>b. Describir el nivel del apoyo del jefe hacia sus trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.</p> <p>c. Describir el nivel del sentido de pertenencia en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.</p> <p>d. Describir el nivel de la retribución de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.</p> <p>e. Describir el nivel de la disponibilidad de recursos en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.</p> <p>f. Describir el nivel de la estabilidad laboral en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.</p>	<p>Hernández et al. (2014), Consideran que: “En toda investigación descriptiva no se tiene que formular una hipótesis necesariamente, salvo en Estudios descriptivos, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar” (p.108).</p>	<p>VARIABLE ÚNICA:</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trato interpersonal - Apoyo del jefe - Sentido de pertenencia - Retribución - Disponibilidad de recursos - Estabilidad - Claridad organizacional - Coherencia - Trabajo en equipo - Valores colectivos

<p>g. ¿Cómo es el nivel de la claridad organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?</p> <p>h. ¿Cómo es el nivel de coherencia en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?</p> <p>i. ¿Cómo es el nivel del trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?</p> <p>j. ¿Cómo es el nivel de los valores colectivos en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas?</p>	<p>g. Describir el nivel de la claridad organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.</p> <p>h. Describir el nivel de coherencia en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.</p> <p>i. Describir el nivel del trabajo en equipo en la Municipalidad distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.</p> <p>j. Describir el nivel de los valores colectivos en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Huancaray provincia de Andahuaylas.</p>		
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO: Corresponde a una investigación cuantitativa, descriptiva.</p> <p>DISEÑO: Es de naturaleza no experimental, transeccional descriptivo. Se utilizará el diseño descriptivo:</p> <p>M \longrightarrow X</p> <p>Dónde: M: muestra X: variable única (Clima organizacional)</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Para la presente investigación se considerará como población de estudio a 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancaray.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>La muestra será no probabilística por ello comprenderá a los 33 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancaray.</p> <p>n = 33</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p>	<p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</p> <p>Se utilizó medios electrónicos para el procesamiento de datos. Programa estadístico informático SPSS V27.</p>

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Título: Nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable única: Clima organizacional	El clima organizacional se define como “la apreciación o percepción que las personas desarrollan de sus realidades de trabajo. Toro (2002)	Es la cualidad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento.	Trato interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración entre trabajadores. - Empatía en la relación laboral en los trabajadores.
			Apoyo del jefe	<ul style="list-style-type: none"> - Respaldo del jefe a sus colaboradores. - Estimulo del jefe y reconocimiento a sus colaboradores.
			Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> - Orgullo de la vinculación laboral. - Compromiso y responsabilidad con su trabajo.
			Retribución	<ul style="list-style-type: none"> - Equidad remunerativa. - Equidad en los beneficios derivados del trabajo.
			Disponibilidad de recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Dotación de material pertinente. - Dotación de equipos requeridos.
			Estabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad laboral. - Contratación por capacidad o preparación profesional.
			Claridad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Inducción al trabajo y sobre el funcionamiento de la institución. - Capacitación permanente.
			Coherencia	<ul style="list-style-type: none"> - Coherencia con los principios y objetivos planteados. - Coherencia con las normas y reglamentos establecidos.
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Trabajo colaborativo.
			Valores colectivos	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad laboral - Buen trato y respeto (consideración).

Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos

Título: Nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	N° DE ÍTEMS	PREGUNTAS	ESCALA VALORATIVA
Clima organizacional	Trato interpersonal	- Colaboración entre trabajadores.	10%	2	1. Considera que cuenta con la colaboración de sus compañeros de departamento.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		- Empatía en la relación laboral en los trabajadores.			2. Considera que las personas que trabajan muestran empatía el uno por el otro.	
	Apoyo del jefe	- Respaldo del jefe a sus colaboradores.	10%	2	3. Considera que el jefe respalda, a sus colaboradores.	
		- Estimulo del jefe y reconocimiento a sus colaboradores.			4. Considera que el jefe valora y reconoce el trabajo de sus colaboradores.	
	Sentido de pertenencia	- Orgullo de la vinculación laboral.	10%	2	5. Siente orgullo de su vinculación laboral.	
		- Compromiso y responsabilidad con su trabajo.			6. Siente compromiso y responsabilidad en relación con los objetivos y programas de la institución.	
	Retribución	- Equidad remunerativa.	10%	2	7. Considera que existe equidad remunerativa.	
		- Equidad en los beneficios derivados del trabajo.			8. Considera que existe equidad en los beneficios derivados del trabajo.	
	Disponibilidad de recursos	- Dotación de material pertinente.	10%	2	9. Considera que cuenta con el material pertinente y suficiente para el cumplimiento del trabajo.	
		- Dotación de equipos requeridos.			10. Considera que cuenta con los equipos pertinentes y suficientes para el cumplimiento del trabajo.	
	Estabilidad	- Estabilidad laboral.	10%	2	11. Considera que existe estabilidad laboral.	
		- Contratación por capacidad o preparación profesional.			12. Considera que se hace las contrataciones por capacidad o preparación profesional.	
	Claridad organizacional	- Inducción al trabajo y sobre el funcionamiento de la institución.	10%	2	13. Considera que se hace la inducción apropiada sobre su trabajo y sobre el funcionamiento de la institución.	
		- Capacitación permanente			14. Considera que se da capacitación permanente para mejorar la productividad laboral.	
	Coherencia	- Coherencia con los principios y objetivos planteados.	10%	2	15. Considera que existe coherencia con los principios y objetivos planteados.	
		- Coherencia con las normas y reglamentos establecidos.			16. Considera que existe coherencia con las normas y reglamentos establecidos.	
		- Trabajo en equipo.	10%	2	17. Considera que se promueve el trabajo en equipo.	

	Trabajo en equipo	- Trabajo colaborativo.			18. Considera que se promueve el trabajo colaborativo.	
	Valores colectivos	- Responsabilidad laboral.	10%	2	19. Considera que se promueve el trabajo basado en la responsabilidad.	
		- Buen trato y respeto.			20. Considera que se promueve el trabajo basado en el buen trato y respeto.	

Anexo 04: Instrumento de recojo de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS



FACULTAD CIENCIAS DE LA EMPRESA



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO

ESTIMADO COLABORADOR (A):

El presente cuestionario es parte de una investigación denominada “Nivel del clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Huancaray, provincia de Andahuaylas, 2022”. Así mismo, se le agradece anticipadamente por su colaboración y recuerde que no existe respuestas correctas, ya que se basan en su opinión producto de su experiencia en su trabajo.

A continuación, responda las alternativas de respuesta según corresponda marcando cada alternativa de respuesta con una x según su opinión.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género

- a) Femenino () b) Masculino ()

1.2. Edad

- a) Menos de 25 años. ()
b) De 26 a 35 años. ()
c) De 36 a 45 años. ()
d) De 46 años a más. ()

1.3. Antigüedad en el trabajo

- a) Menos de 2 años. ()
b) De 2 a 4 años. ()
c) Más de 4 años. ()

Lea atentamente las afirmaciones y conteste de manera honesta y transparente, marcando con una X en el recuadro, según Ud. crea conveniente, teniendo en cuenta la siguiente escala de respuestas.

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

N°	ÍTEMS	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
VARIABLE ÚNICA: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensión: Trato interpersonal						
01	Considera que cuenta con la colaboración de sus compañeros de departamento.					
02	Considera que las personas que trabajan muestran empatía el uno por el otro.					
Dimensión: Apoyo del jefe						
03	Considera que el jefe respalda, a sus colaboradores.					
04	Considera que el jefe valora y reconoce el trabajo de sus colaboradores.					
Dimensión: Sentido de pertenencia						
05	Siente orgullo de su vinculación laboral.					
06	Siente compromiso y responsabilidad en relación con los objetivos y programas de la institución.					
Dimensión: Retribución						
07	Considera que existe equidad remunerativa.					
08	Considera que existe equidad en los beneficios derivados del trabajo.					
Dimensión: Disponibilidad de recursos						
09	Considera que cuenta con el material pertinente y suficiente para el cumplimiento del trabajo.					
10	Considera que cuenta con los equipos pertinentes y suficientes para el cumplimiento del trabajo.					
Dimensión: Estabilidad						
11	Considera que existe estabilidad laboral.					
12	Considera que se hace las contrataciones por capacidad o preparación profesional.					
Dimensión: Claridad organizacional						
13	Considera que se hace la inducción apropiada sobre su trabajo y sobre el funcionamiento de la institución.					
14	Considera que se da capacitación permanente para mejorar la productividad laboral.					
Dimensión: Coherencia						

15	Considera que existe coherencia con los principios y objetivos planteados.					
16	Considera que existe coherencia con las normas y reglamentos establecidos.					
Dimensión: Trabajo en equipo						
17	Considera que se promueve el trabajo en equipo.					
18	Considera que se promueve el trabajo colaborativo					
Dimensión: Valores colectivos						
19	Considera que se promueve el trabajo basado en la responsabilidad.					
20	Considera que se promueve el trabajo basado en el buen trato y respeto.					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 05: Relación de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancaray

N°	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO
FUNCIONARIOS		
	LUCIANO HUARACA	
1	GUTIERREZ	alcalde
	CESAR ALFREDO PADILLA	
2	ORTEGA	gerente
3	DAVID CCACCYA NAVARRO	regidor
	EDITH EDA NAVARRO	
4	FLORES	regidora
5	JOSE CENTENO CEVALLOS	regidor
6	SABINO NAVARRO FLORES	regidor
	LUCIO AQUILINO ROMERO	
7	VENEGAS	regidor
CAS		
	DAYNARA CUSIHULLPA	
8	VENABENTE	Logístico
9	ERIKA CULACA SOTELO	S.G de desarrollo eco. y social
	BRENDA HUAMAN	
10	BOLUARTE	Tesorera
	MOISES CHILINGANO	
11	QUINTANA	SGDUR
PERMANENTES		
	GUILLERMO LOAYZA	
12	HUAMANI	Resp. de programas sociales
	HAYDE YUPANQUI	
13	NAVARRO	Resp. rentas
14	SANTOS AYQUIPA ROMERO	Policia municipal
	FREDY YUPANQUI	
15	CARDENAS	Resp. registro civil
16	LEONCIO HUAMAN ROLDAN	Jefe de maquinaria
LOCACION		
17	WILBER CUSI CASANCA	jefe de unidad formuladora
	VICTOR MIGUEL CASANCA	
18	MENDOZA	oficina de ODEL
	JEFERSON VASQUEZ	
19	PALOMINO	jefe de atm
	ELIA LUISA YUCRA	
20	CAÑAPATAÑA	jefe de almacén
	KAREN DAYANA ALLCA	
21	PARDO	asistente administrativo
22	HUGO CARDENAS PARDO	guardián del local municipal
23	ABEL CARDENAS VIVANCO	personal de limpieza publica
	APOLINARIO HUARACA	
24	NAVARRO	personal de limpieza publica
25	ANGELICA VILLA CAMPOS	responsable de OMAPED
	IVAN LLACCHUARIMAY	
26	ALHUAY	jefe de imagen institucional
27	MAXIMO CALI PALOMINO	jardinero de la plaza de armas

	LUZ KARINA PARIONA	
28	CCAHUANA	jardinero de la plaza de
29	JUAN JOSE DIAZ MARIÑO	asistente administrativo
		asistente administrativo de
30	JULISA LEGUIA GUTIERREZ	tesorería
		asistente de desarrollo
31	AXEL CHILINGANO ROJAS	económico

PRACTICANTES

	JOEL JHONATAN MAYLLE	
30	ANDIA	practicante
	TRABAJADOR EXTERNO	
31	EDWIN QUISPE CARRION	asesor legal
	ALCIDES BECERRA	
32	HURTADO	contador
	BENIGNO PEREZ	
33	VELASQUE	asesor de metas

Anexo 06: Juicios de expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: ...MERINO ASCUE ESTHER REYNA

Grado Académico: .MAGISTER

Fecha: ...16.../...NOV.../2022.....

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....El instrumento tiene forma para su respectiva aplicación.

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ~~items~~ ^{ítems})

.....Si hay coherencia en las dimensiones e indicadores

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo ~~muestral~~ ^{muestral})

.....El contenido muestral si fue aplicado por formula.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No** **Procede** para su aplicación.

ONCEVAL
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Dr. Esther Reyna Merino Ascue
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador
DNI: ...43556155.....

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES (Datos del Experto)

Nombres y Apellidos: Posa Nelida Ascue Ruiz

Grado Académico: Mag. en Gestión Pública

Fecha:/...../.....

II. OBSERVACIONES:

FORMA (Referido a cumplimiento de normas y reglas de redacción)

Mejore su redacción y los terminos sean claros y precisos.

ESTRUCTURA (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

Busque mas autores para considerar los indicadores

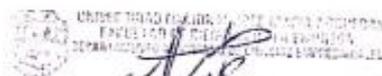
CONTENIDO (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

los reactivos presentados considere solo 1 tema no combine con otros

III. VALIDACIÓN:

Luego de observado el instrumento **Procede** **no Procede** para su aplicación

Levante las observaciones



Mag. Nelida Ascue Ruiz

DNI: 44346273

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 44346273

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I.-GENERALIDADES (Datos del Experto)

Nombres y Apellidos: CARLOS HUAMANQUISPE APAZA

Grado Académico: Magister en Administración de negocios

Fecha: 12-08-2022

II.-OBSERVACIONES:

FORMA (Referido a cumplimiento de normas y reglas de redacción)

Debe mejorarse respecto al uso de la tercera persona.....

.....

ESTRUCTURA (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

CUMPLE

.....

CONTENIDO (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

CUMPLE

.....

.....

III.-VALIDACIÓN:

Luego de observado el instrumento **Procede** **no Procede** para su aplicación

Utilizar la tercera persona en la formulación de preguntas

.....

.....

 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Mg. CARLOS HUAMANQUISPE APAZA
DOCENTE

.....
Sello y Firma del Evaluador

DNI: 80072894

Anexo 07: Base de datos de aplicación de instrumento

			D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10																						
1. Género	2. Edad	3. Antigüedad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	D5V1	D6V1	D7V1	D8V1	D9V1	D10V1	VARIABLE	
			1	1	1	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	7	6	8	7	8	8	8
2	2	2	5	3	5	5	5	5	5	2	3	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	8	10	10	7	8	7	8	6	8	8	80
2	2	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	7	10	8	9	7	7	9	9	10	10	86
2	2	2	2	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	7	10	8	8	9	6	7	7	10	10	82
1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	7	6	7	8	8	7	9	7	8	9	76
2	2	2	5	2	4	4	2	2	3	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	7	8	4	7	10	8	9	6	8	8	75
1	2	3	5	2	5	2	3	3	5	3	4	1	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	7	7	6	8	5	6	7	7	10	10	73
1	2	2	4	2	4	5	5	3	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	6	9	8	8	5	7	8	8	7	8	74
2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	7	8	7	8	7	7	6	6	8	71	
1	2	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	10	10	10	8	10	9	9	9	10	10	95	
1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	8	7	7	7	8	8	8	8	8	77
2	2	2	5	3	5	5	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	4	8	10	6	8	7	10	9	7	9	10	84
1	2	2	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	8	8	6	6	8	7	7	7	10	9	76	
1	1	1	4	1	3	5	5	5	5	4	4	2	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	8	10	10	9	6	7	9	8	9	8	79
2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	9	8	8	8	8	8	8	8	8	79	
1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	100	
2	4	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	9	10	10	9	9	8	10	10	10	10	95	
1	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	9	10	10	10	10	10	10	8	10	10	97	
2	2	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	10	9	8	9	7	9	8	9	9	10	88	
2	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	8	9	7	8	7	8	8	6	8	9	78	
2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	6	7	6	7	7	6	6	7	6	65		
2	3	3	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	7	9	9	9	10	8	9	7	9	10	87	
1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	58	
2	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	9	9	9	9	8	9	8	9	10	10	90	
2	2	2	4	3	5	5	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	2	4	4	3	3	4	7	10	8	7	6	9	6	6	7	7	73	
2	1	1	3	3	5	4	3	2	2	3	4	4	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	6	9	5	5	8	9	7	5	5	8	67	
1	2	2	5	5	2	4	4	3	4	4	4	2	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	10	6	7	8	6	9	8	8	10	10	82	
2	1	1	3	3	4	3	1	3	3	4	2	3	4	5	3	1	1	3	4	3	5	3	6	7	4	7	5	9	4	4	7	8	61	
2	1	1	4	1	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	3	4	3	4	4	5	9	7	6	7	7	8	4	7	8	68	
1	1	1	5	3	5	2	2	5	1	5	5	3	4	5	5	4	3	2	3	1	5	4	8	7	7	6	8	9	9	5	4	9	72	
1	2	2	5	4	4	5	4	3	5	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9	9	7	8	5	7	8	8	8	8	77	
2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	58	
1	2	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	10	10	10	10	8	7	10	6	10	10	85