



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima organizacional y desempeño laboral de los
trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022**

AUTORA:

Romero Huaman, Mailen Yanet (orcid.org/0000-0002-8383-4128)

ASESORA:

Mg. Cueva Rodríguez, Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Para las personas que son mi fortaleza, a mi querida madre Olga, mi padre Lázaro y por último a mi tío Vildoro, esta tesis está dedicado a ustedes por concederme su apoyo incondicional, también a mis queridos abuelitos Alcira y Bartolo que son mi fuerza, motor para tener resultados positivos, a pesar de las adversidades que nos a tocado vivir siempre estuvieron ahí motivándome para poder concluir esta tesis de investigación; agradecer a dios por ayudarme en los momentos más difíciles.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a mi profesora Mg. Cueva Rodríguez, Medali, quien siempre estuvo dando las pautas y resolviendo las dudas de cada avance en este proyecto. También agradezco a mis hermanos quien me han brindado su apoyo para poder concluir esta tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5. Procedimiento	11
3.6. Método de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	16
VI. CONCLUSIONES	19
VII. RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS	21
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	
<i>Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y dimensiones</i>	13
Tabla 2	
<i>Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y dimensiones</i>	14
Tabla 3	
<i>Correlación de las variables clima organizacional y desempeño laboral</i>	14
Tabla 4	
<i>Correlaciones de la dimensión satisfacción de la motivación y la variable desempeño laboral</i>	15
Tabla 5	
<i>Correlación entre la dimensión la eficiencia y la variable clima organizacional</i>	15

Índice de figura

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño de investigación	9

Resumen

La presente tesis se desarrolló en la línea de investigación reforma y modernización del estado. El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022. La investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores de una entidad pública de Huarmaca, 2022. La muestra fue a nivel censal y estuvo conformada por 38 trabajadores. La técnica utilizada para el recojo de la información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario estuvo conformado por 15 ítems para medir la variable clima organizacional y el cuestionario para medir la variable desempeño laboral por 15 ítems. Para procesar los datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 24. Los resultados de la investigación contrastaron que la variable clima organizacional no se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral, con un p_valor calculado de 0.738 lo que permitió la comprobación de la hipótesis científica planteada concluyendo que no existe relación entre las variables.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, trabajadores.

Abstract

This thesis was developed in the line of research reform and modernization of the state. The objective of the research was to establish the relationship between the organizational climate and work performance of workers in a public entity in Huarmaca, 2022. The research was basic, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of the workers of a public entity in Huarmaca, 2022. The sample was at the census level and was made up of 38 workers. The technique used to collect the information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire consisted of 15 items to measure the organizational climate variable and the questionnaire to measure the job performance variable by 15 items. To process the data, the SPSS version 24 statistical software was used. The results of the research confirmed that the organizational climate variable is not significantly related to the work performance variable, with a calculated p_value of 0.738, which allowed the verification of the scientific hypothesis raised. concluding that there is no relationship between the variables.

Keywords: organizational climate, work performance, workers

I. INTRODUCCIÓN

En las instituciones tanto pública como privadas para poder realizar sus trabajos tienen que tener espacios cómodos y que sean confiables en su institución donde laboran, para que de esa forma puedan sentirse identificados y a gusto con sus trabajos que realizan, sobre todo en estos tiempos del COVID -19, donde fue que más afecto la parte emocional de cada colaborador y es difícil poder encontrar un puesto de trabajo. Por consiguiente, si en las instituciones tienen una buena motivación del clima organizacional entonces van a lograr tener un ambiente agradable en su zona de trabajo y todos los colaboradores van a estar satisfecho con sus labores en las organizaciones (ESAN, 2020).

Es por ello que este tema de investigación que fue elegido tiene dos variables como es el clima organizacional en los colaboradores y su desempeño laboral en las instituciones, según este estudio podemos ver que aún es tema de investigación, puesto que está vinculado de manera directa a las entidades públicas, empresas privadas y en relación con el ser humano como trabajadores de estas entidades; podemos percibir que las personas como las organizaciones tienen que adecuarse con los cambios y el avance tecnológico ya que siempre va ser un elemento importante para investigar en el entorno laboral. A nivel internacional se mejoraría la motivación de los colaboradores en su clima organizacional, si hay un buen ambiente, entonces ayudaría de una forma eficaz en su trabajo laboral de todo colaborador de dicha institución (Zans, 2017).

Hoy en día, podemos ver que la motivación en todas las entidades cambia constantemente, es por ello, que la motivación en sus colaboradores y su ambiente organizacional es de suma importancia y esencial, elevando a lograr buenos resultados en sus instituciones (Chirinos et al, 2018). En efecto, las entidades públicas y privadas si se centran en su primera variable entonces van a tener una gran ventaja y de esa manera su institución va ser más exitosa que las demás.

Asimismo, un procedimiento de Student en su ambiente organizacional entonces va incidir de manera insignificante el rendimiento laboral de sus trabajadores (Lasluisa y Nieto, 2017). Según encuesta que llevo a cabo por Aptitus, este estudio nos permitió ver que mucho depende la remuneración generada un bajo clima organizacional, un ambiente tenso en sus instituciones donde laboran. Pero, por otra parte, algunos trabajadores mencionaron que sus jefes superiores

practican los incentivos y premian su buen desempeño; y de esa manera ellos sienten que son de gran valor dentro de esa institución y que su trabajo que realizan es reconocido (Koechlin, 2018).

Una correlación en las organizaciones del clima organizacional con su trabajo laboral con los colaboradores de esta organización privada en la ciudad de Lima, donde se logró el coeficiente y se está cumpliendo la hipótesis planteada (Pastor, 2018). En cuanto a la realidad problemática descrita se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022? y los problemas específicos fueron: (a) ¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y la satisfacción de la motivación de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022?; (b) ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022?

Se justifica de manera teórica el presente estudio de gran relevancia en toda entidad pública y privada, donde se utilizó para realizar la correlación que se tiene entre las variables, bien sabemos que las variables son trascendentales, importantes donde van a permitir un desempeño laboral de calidad y un mejor servicio, de esa manera el trabajador siempre estará motivado donde sienta el respaldo de dicha entidad y tenga mejores logros (Pastor, 2018). De ese modo, en la investigación que se realizó se logró nombrar todo los problemas y las causas que ocasiona si hay una baja motivación y el clima organizacional es pésima, todo ello nos ayudó identificar los problemas, inconvenientes para establecer estrategias de la misma manera poder mejorar la institución (Hernández et al., 2014).

La justificación en el entorno metodológico del estudio, para ello se aplicó de manera cuantitativa permitiendo lograr un contraste entre variables (Hernández et al., 2014). La justificación práctica del estudio, es muy importante porque nos ayudó resaltar en las entidades privadas y públicas. por ello, en el estudio se brindó la eficacia e importancia de los trabajadores que estén a gusto y de manera tranquila en cada área de trabajo que se desempeñan, para que todo esto pueda estar implicado en nuestras variables señaladas, de esa forma facilite y sea un apoyo para lograr todos los objetivos establecidos en esta investigación.

En cuanto al objetivo general fue establecer la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022, los objetivos específicos planteados fueron los siguientes: (a)

Determinar la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción de la motivación de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022. (b) Determinar la relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022.

La hipótesis general de investigación planteada en la siguiente investigación fue: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022. Las hipótesis específicas en función de las dimensiones de las variables fueron: (a) Existe relación entre el desempeño laboral y la satisfacción de la motivación de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022. (b) Existe relación entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este trabajo se presentan diversas revisiones de investigaciones de manera internacional y nacional de diferentes tesis que serán citados todo lo concerniente al tema para tener los antecedentes más detallados y claros, se presentarán 5 antecedentes internacionales, 5 nacionales. Según Guerrero et al. (2019) las instituciones públicas como privadas, en la actualidad, buscan la participación activa de sus colaboradores, cuya estrategia es el de fomentar el trabajo en equipo, con el propósito de alcanzar los compromisos institucionales señalados en sus planes estratégicos.

En el ámbito internacional, López (2021) tuvo una propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil". En este trabajo desarrollaron una encuesta paramétrica de 30 preguntas, en un total de 50 trabajadores. La investigación fue correlacional cuantitativa, concluyendo que hay correlación positiva entre las variables. En otra investigación realizada por Zans (2017) donde buscó determinar posibles relaciones entre sus variables de estudio, el enfoque fue cuantitativo. Su universo fue de 88 trabajadores, por lo que la muestra estuvo formada de 59 trabajadores y funcionarios, determinando correlación positiva entre sus variables de estudio.

Por otro lado, Novoa y Barrera (2018) trabajaron a nivel descriptivo y de tipo básico, la muestra fue de 250 trabajadores y todos relacionados al rubro de construcción, donde validó sus instrumentos, relacionados a su primera variable por el autor y su segunda variable realizó los instrumentos Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ, 2018), por lo tanto ven que en una empresa o institución pública la satisfacción de cada trabajador tiene mucho que ver con el ambiente laboral donde se desempeñan o realizan sus trabajos, es por ello que tiene que haber un buen liderazgo y motivaciones, donde les permitieron organizarse y planificar mejores acciones y de esa manera mejorar en las organizaciones.

Según, Murillo (2019) en su tesis clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil-Ecuador año 2019, podemos ver que hay una motivación negativa en sus docentes, por ende el liderazgo que se muestra es negativo, porque si nos centramos en el verdadero liderazgo va ser el líder, entonces va lograr cambiar su desempeño de sus trabajadores y de ese modo va tener un resultado positivo, es por ello que es

importante que la encargada de esta institución educativa tenga una buena comunicación y de esa forma motive a lograr el éxito junto con sus trabajadores. (p. 25)

Seguidamente, Figueroa y Gonzáles (2018) en la investigación “El Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Privada”, donde su artículo de investigación fue de la universidad de Juárez - estado de Durango. México. Para el desarrollo de esta investigación fue un tipo básica y aplicando un diseño descriptivo, donde su población estuvo centrada en los profesores, colaboradores administrativos y estudiantes de la especialidad de literatura y con maestría de una Universidad, por lo cual se utilizó 271 como muestra. Según los resultados obtenidos relacionados al clima organizacional fue de una manera favorable, donde hubo una satisfacción en de los estudiantes y colaboradores de la UNID.

Zambrano et al. (2019) centraron su objetivo general en establecer la relación que hay entre sus dos variables de los directivos y asesores en la sede central en Bogotá. en donde llego a la conclusión que estos trabajadores, están satisfechos en el trabajo que se realiza y por ende muestra una percepción positiva y realizan sus trabajos de la mejor manera sin restricción alguna. Según, Diaz (2019) en la investigación “Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de institución de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitol, Chiapas, México” que, el grado de cultura organizacional es un predictor del desempeño laboral, mediante la técnica estadística llego a la conclusión, que cuanto mejor sea el grado de cultura organizacional, mejor será el desempeño laboral de los empleados.

Así mismo, Paredes y Quiroz (2021) en su trabajo de investigación “clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados, llegan a concluir, que la relación no fue contundente, pero las principales cadenas de supermercados demuestran la importancia de crear entornos adecuados, otorgando condiciones necesarias para ofrecer un clima organizacional idóneo. Por último, Ramos et al. (2019) realizaron un trabajo de investigación en una entidad pública, dónde evidenciaron la incidencia directa, entre las variables; concluyendo que un colaborador obtiene un máximo desempeño cuando percibe un adecuado ambiente laboral. (p. 24)

A nivel nacional, según Panachi (2019) se enfocó en las variables de los

trabajadores como principal objetivo para describir que vinculación existe con los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil. Para ello, el método que utilizo fue cuantitativo, de manera descriptiva, para realizar su muestra se centró en 196 trabajadores. Para obtener la información y el procedimiento que se realizó fue mediante la encuesta y como una herramienta esencial un cuestionario. Llegando a determinar que existe relación de manera directa en las variables de estudio, por consiguiente, este autor menciona la importancia de estudiar estas dos variables en las entidades públicas.

Sin embargo, en otra investigación de Castro (2019) “desempeño laboral y Clima organizacional en los trabajadores de una entidad Municipal”. Su objetivo general donde muestra las 5 analogías que hay entre el entorno organizacional relacionados al servicio profesional que brindan cada trabajador en las entidades públicas. Se emplearon dos cuestionarios y la técnica para su aplicación fue la encuesta. Después de haber aplicado estas variables a los trabajadores de dicha entidad se obtuvo un alto porcentaje de resultado negativo y un mínimo porcentaje positivo de los trabajadores.

Por otra parte, Silva y Bautista (2018) en su estudio de investigación mencionan que, su objetivo principal fue estudiar y analizar el clima organizacional en una entidad pública. Su metodología fue aplicada, a nivel correlacional. Con lo que respecta a su muestra y la población lo conformaron los trabajadores del organismo público con un total de 75 personas. La encuesta fue la técnica aplicada, con una herramienta de un cuestionario para el recojo de datos. Donde se pudo ver como resultado que existe problemas en su clima laboral de los trabajadores y todo ello influye de manera considerable en la entidad, esto es debido a una desmotivación, baja retribución en a los trabajadores.

Salazar (2018) en su trabajo de suficiencia profesional que fue el análisis de clima organizacional donde le va permitir establecer estrategias y de ese mismo modo garantizar el mejor rendimiento en el centro comercial el Mirador. Por ende, se estudió que las variables tengan una correlación de particularidad en las personas y organizaciones; ya que es importante para el trabajador y tener un mejor rendimiento y de esa forma el centro comercial pueda estructurar sus áreas de trabajo y ver lo que está ocurriendo en dicha entidad. En esta tesis su objetivo principal es que permita evaluar sus variables en las instituciones y los servicios que brinda, y luego poder sugerir y crear estrategias que permitan el desarrollo de

sus trabajadores. Donde se considera que es importante que el trabajador este bien capacitado, buena remuneración y un clima organizacional estable y se sienta a gusto con su trabajo que realiza.

Chunga (2018) en su investigación tiene como objetivo buscar relacionar entre la variable 1 y la variable 2 para poder desarrollar este trabajo y poder cumplir su objetivo principal. Para ello su metodología que utilizó fue a nivel cuantitativo y no experimental, la población abarcó a los trabajadores de esta entidad y de esa manera le permitió calcular su muestra. Cabe mencionar que, en sus instrumentos para la recopilación de la información, se recabó mediante la encuesta.

Romero (2021) del estudio "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de ahorro y crédito Piura, agencia Moshoqueque, 2019". Buscó determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores, demostrando la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral; siendo el resultado consecuentemente del adecuado clima laboral en los colaboradores.

Clima organizacional

Es un proceso o estructura, que afecta de manera directa el desempeño laboral. Donde buscan realizar acciones con el propósito de mejorar el ambiente en la organización (Edel et al., 2007). Son importantes como interacciones en las organizacionales (Gairín, 1996). Todo individuo es consecuente de algo que motive sus percepciones, ya sean positivas o negativas (Goncalves, 2000). Es percibido por un individuo sin identificar el papel y los factores que lo componen al clima organizacional (Brunet, 2007). El clima es una herramienta que permite establecer el desempeño de una institución, permitiendo entender el funcionamiento del fenómeno que lo afecta (Zabalza, 1996). Es la organización de la personalidad asimilado con la cultura. (Robbins, 1999)

Dimensiones

Ambiente y percepción. Es la clasificación, interpretación, análisis e integración de los estímulos que producen una respuesta en un órgano sensorial. (Feldman, 2010)

Motivación. Son llamadas como "las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona" (Reeve, 1994).

Liderazgo. Es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas (Gibson y Colbs, 1995).

Comunicación corporativa. Son vínculos del entorno y la institución, convirtiendo esta actividad solamente en transmisión de información (Cañizales, 2009, p. 17).

Desempeño laboral

Son conductas que los trabajadores adoptan para alcanzar los objetivos propuestos, alineados por las empresas.

El individuo demuestra su éxito mediante su conducta y un conjunto de características (Pedraza et al., 2010).

Describe al desempeño laboral como consecuencia de sus actividades asignadas en función del resultado del comportamiento de los trabajadores (Faria, 2000).

Son sucesos de conducta del colaborador que realiza en un determinado tiempo, generando un valor esperado para la organización (Palací, 2005).

Dimensiones

Eficiencia laboral. Se emplea para cuantificar la capacidad o cualidad de un sistema o sujeto, en función de metas propuestas (Andrade, 2005).

Comportamiento. Estados que alteran su propia situación con relación a aquella motivación (Piaget, 1977).

Eficacia. Es la convicción que tiene un individuo para generarse confianza y tener éxito sobre una tarea (Robbins, 1999).

Productividad. Es el valor más importante en el comportamiento organizacional de una empresa o institución (Robbins, 1999).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

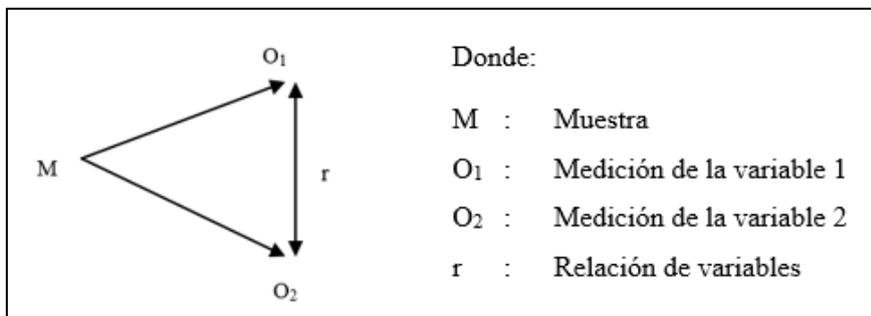
El presente trabajo de investigación fue básica, porque permitió generar nuevas teorías y modificar las ya existentes, obteniendo resultados prácticos (Hernández et al., 2014).

El enfoque en el presente estudio fue cuantitativo porque permitió analizar y hacer un estudio a través de resultados estadísticos y de ese mismo modo poder dar una respuesta a las causas y efecto de los objetivos (Hernández et al., 2014).

El diseño de investigación fue no experimental y transversal (descriptivo – correlacional). Es no experimental dado que las variables se analizaron en un tiempo único y en su ambiente natural. Transversal descriptivo porque la investigación se dio en un tiempo establecido y fijo en el año 2022 (Hernández et al., 2014).

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



3.2. Variables y operacionalización

Variable: Clima organizacional

Definición conceptual: de acuerdo al trabajo de investigación, conforma la variable independiente en el estudio de cada individuo que viene hacer la percepción en el ambiente donde se encuentre ya sea interno o externo (Brunet, 2007).

Definición operacional: es la forma de como los servidores municipales van a percibir su ambiente, sus experiencias u entorno de trabajo en la entidad pública.

Indicadores: los indicadores de esta variable son: ambiente y percepción, motivación, liderazgo y comunicación corporativa.

Escala de medición: es ordinal con calificación Malo (43 a 49), Regular (50 a 57) y Bueno (58 a 64).

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual: son las acciones y comportamientos de cada trabajador para el logro de objetivos trazados en la institución (Chiavenato, 2000).

Definición operacional: es la forma de como los servidores municipales van a desarrollarse en su entorno de trabajo en la entidad pública.

Indicadores: los indicadores de esta variable son: eficiencia laboral, comportamiento, eficacia y productividad.

Escala de medición: es ordinal con calificación Bajo (46 a 59), Moderado (53 a 59) y Alto (60 a 65).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Colaboradores nombrados y jefes de las distintas áreas en la municipalidad distrital de Huarmaca, siendo 38 trabajadores. La población es la totalidad de personas (Jany, 1994).

- **Criterios de Inclusión:** personal con más de un año de labor en la entidad pública de Huarmaca, personal con contrato CAS y personal nombrado, personal que voluntariamente desee participar en la aplicación del instrumento.
- **Criterios de Exclusión:** colaboradores con período vacacional o licencia por maternidad, colaboradores con menos de un año laborando en la mencionada entidad, personal que no contemplen contrato en régimen CAS.

Muestra: Es una proporción de la población de estudio con características iguales a las de la misma (Vara, 2012). La muestra quedó establecida a nivel de censo, tomando a todos los 38 trabajadores de la entidad pública de Huarmaca. Siendo de tipo no probabilístico censal, basada a criterio del investigador (Valderrama, 2019).

Muestreo: En este estudio se realizó el muestreo por conveniencia no probabilístico y fue a nivel de censo por ser nuestra población pequeña (Hernández et al., 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Al establecer correlación entre las variables entre la persona que está realizando la encuesta y la otra parte encuestada. Se procedió a aplicar una encuesta como técnica de nuestra investigación y todo ello nos permitió recolectar la información de los trabajadores y de esa manera saber cuánto de correlación hay

entre las variables, este autor definió la encuesta como muestreo o una sencilla encuesta, con el fin de obtener información (Sarabia, 2019)

Instrumentos: Cuestionario: es el instrumento que está relacionado o estructurado de acuerdo a las variables, donde tiene preguntas y respuestas y cada uno de ella está relacionada con la variable independiente y dependiente. Como sabemos que este instrumento es el que más se utiliza para recoger información. Ya que nos va permitir medir, establecer y universalizar esta información a través de una entrevista.

Donde: Variable independiente será el Clima Organizacional que estará distribuida en 5 dimensiones: 1° Ambiente, 2° Percepción, 3° Motivación, 4° Liderazgo y 5° Nota corporativa, un total de 23 ítems; donde se dio por valorización a cada ítem: Nunca (1), pocas veces (2), Alguna vez (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Así mismo, la variable dependiente desempeño laboral, se estableció 4 dimensiones: 1° Eficiencia, 2° Comportamiento, 3° eficacia, 4° Productividad con una totalidad de 15 ítems; cada ítem se dio como valorización: Nunca (1), pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Validez

Para la validación debe ser una muestra representativa que se desea medir, además relacionar en los ítems, dimensiones y variables (Hernández et al., 2014). Además, los cuestionarios se validaron mediante juicio de experto. (Anexo 4).

Confiabilidad

Se determinó el grado de fiabilidad de la información recolectada, siendo sometidos a una piloto (Valderrama, 2019). (ver anexo 3).

3.5. Procedimientos

Para el recojo de la información se dio inicio con las coordinaciones en la institución dónde se aplicaron los instrumentos a nivel censal. Además, se informó el motivo del presente por ende se les recalco que esta encuesta será confidencial de forma clara y transparente.

3.6. Método de análisis de datos

La presentación se trasladó a tablas estadísticas, dónde se organizó por categorías la información para posteriormente procesarla en el software estadístico SPSS 24, complementado con la hoja de cálculo Excel. Por otra parte, teniendo en cuenta el tipo de variables, para el análisis inferencial se necesitó la aplicación de pruebas

no paramétricas, siendo el coeficiente Rho Spearman la herramienta estadística para probar la hipótesis científica y posterior verificar el grado de la correlación.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación fue confidencial, las respuestas que brinden los encuestados y de esa manera garantizar la confiabilidad, por lo tanto, se respetaron las teorías e ideas tomadas sus derechos de cada autor que esté relacionado con la motivación del tiempo en las organizaciones con su rendimiento laboral (Uribe, 2015). La investigación se desarrolló bajo las normas APA 7ma edición, referenciando todas las citas y parafraseando de manera correcta, con el propósito de no exceder la similitud en un 25% al momento de someterlo al sistema anti plagio Turniting.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Detallamos el resumen del presente estudio, esto a base de las variables observadas y sus respectivas dimensiones, todo esto fue procesado en Excel y su análisis en SPSS.

En la tabla 1, se describe la percepción de los encuestados respecto a la variable desempeño laboral, donde un 60.5% es considerada en un nivel alto. Seguidamente, la dimensión eficiencia laboral es considerada con un 50.0% en un nivel alto por los entrevistados, además, la dimensión comportamiento es percibida con un 55.3%, mientras que, para la eficacia con un 60.5% y por último la productividad con un 65.8% es considerada en un nivel regular.

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y dimensiones

	V2. Desempeño laboral		D1. Eficiencia laboral		D2. Comportamiento		D3. Eficacia		D4. Productividad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	12	31.6	14	36.8	6	15.8	7	18.4	10	26.3
Moderado	3	7.9	5	13.2	11	28.9	8	21.1	3	7.9
Alto	23	60.5	19	50.0	21	55.3	23	60.5	25	65.8
Total	38	100.0	38	100.0	38	100.0	38	100.0	38	100.0

Nota. Resultados según los datos de la encuesta

En la tabla 2 los entrevistados consideran a la motivación del clima organizacional como buena con un 52.6%, el 42.1% lo percibe como Malo y el 5.3% lo cataloga como nivel regular. Para las dimensiones, ambiente y percepción es considerada como bueno por un 57.9% de los entrevistados, en tanto que para la dimensión satisfacción de la motivación los entrevistados indican que es buena con un 65.8%, el liderazgo es considerado como bueno con un 52.6% y por último la comunicación corporativa con el 47.4% lo percibe como bueno.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional y dimensiones*

	V1. Clima organizacional		D1. Ambiente y percepción		D2. Satisfacción de la motivación		D3. Liderazgo		D4. Comunicación corporativa	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Malo	16	42.1	11	28.9	9	23.7	10	26.3	12	31.6
Regular	2	5.3	5	13.2	4	10.5	8	21.1	8	21.1
Bueno	20	52.6	22	57.9	25	65.8	20	52.6	18	47.4
Total	38	100.0	38	100.0	38	100.0	38	100.0	38	100.0

Nota. Resultados según los datos de la encuesta

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

En la tabla 3 existe evidencia estadística para concluir que no hay una relación significativa, entre el clima organizacional y desempeño laboral ($p_{\text{valor}} = 0.738 > 0.05$).

Tabla 3*Correlación de las variables clima organizacional y desempeño laboral*

		V2. Desempeño laboral
V1. Clima organizacional	Rho de Spearman	0.056
	Sig. (bilateral)	0.738
	N	38

Prueba de hipótesis específica 1

En la tabla 4 existe evidencia estadística que explica una correlación positiva moderada (coeficiente rho $\rho = 0.401^*$ y $p_valor = 0.013 < 0.05$), entre la dimensión satisfacción de la motivación y la variable desempeño laboral.

Tabla 4

Correlaciones de la dimensión satisfacción de la motivación y la variable desempeño laboral

		Desempeño laboral
D2. Satisfacción de la motivación	Coeficiente de correlación	,401*
	Significancia	.013
	N	38

Prueba de hipótesis específica 2

En la tabla 5 hay evidencia estadística para afirmar que no existe relación ($p_valor = 0.391 > 0.05$) entre el clima organizacional y la eficiencia laboral.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión la eficiencia laboral y la variable clima organizacional

		Clima organizacional
D2. Eficiencia	Coeficiente de correlación	,143
	Significancia	.391
	N	38

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo como objetivo establecer la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022, se pueden verificar en los resultados la existencia de evidencia estadística para afirmar que no hay correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral (sig. bilateral = 0.738 > $p = 0.05$), con lo que ambas variables tienen un comportamiento independiente, determinando que no hay influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública en Huarmaca, 2022.

Esto difiere con Castro (2019) dónde concluye la existencia de correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, adicional obtuvo alto porcentaje en resultado negativo y un mínimo porcentaje positivo de los trabajadores, esto muestra las 5 analogías que hay entre el entorno organizacional relacionados al servicio profesional que brindan cada trabajador en las entidades públicas. Además, Paredes y Quiroz (2021) en su trabajo de suficiencia profesional llegan a concluir que, la relación de las variables no fue contundente, pero demuestran la importancia de crear entornos adecuados, otorgando las necesarias condiciones. Por otra parte, Romero (2021) demostró relación entre sus variables de estudio; siendo el resultado consecuentemente del adecuado clima laboral que repercute de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores.

Díaz (2019) indicó al grado de cultura organizacional como un predictor del desempeño laboral, mediante la técnica estadística llegó a la conclusión que, a mayor grado de cultura organizacional, mejor será el desempeño laboral en los empleados. Seguidamente López (2021) concluye con significancia positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral, lo que explica que ante el incremento en la variable independiente también hay un aumento en la variable dependiente. Podemos indicar según Brunet (2011) que, el clima organizacional puede ser percibido por un individuo sin identificar el papel y los factores que lo componen. Otros que afirman son Ramos et al. (2019) evidenciando la incidencia directa, entre las variables y concluyendo que un colaborador obtiene un máximo desempeño cuando percibe un adecuado ambiente laboral

También para las variables se pudo determinar los niveles para cada una, obteniendo para el clima organizacional un 52.6% de nivel bueno y para la variable

desempeño laboral un 60.5% en nivel alto. Ello concuerda con lo determinado por Guerrero et al. (2019) dónde afirman que, la participación activa de sus colaboradores, cuya estrategia es el de fomentar el trabajo en equipo, con el propósito de alcanzar los compromisos institucionales señalados en sus planes estratégicos. Lo establecido por Murillo (2019) determina que, el liderazgo se muestra negativo, porque si nos centramos en el verdadero liderazgo va ser el líder, el que logrará cambiar su desempeño en sus trabajadores y de ese modo va tener un resultado positivo, es por lo mismo que la encargada tenga una buena comunicación.

En el objetivo específico 1, visto en tabla 4, evidencia correlación significativa del desempeño laboral y la satisfacción de la motivación (Sig. bilateral = 0.013 < 0.05), además esta relación fue positiva y moderada (Rho = 0.401). Este resultado se acopla con lo sustentado por Silva & Bautista (2018), dónde concluyen que las variables en su estudio se relacionan en forma directa y significativa, sustentando la importancia del clima organizacional en una entidad pública. También Novoa & Barrera (2018) ven que en una empresa o institución pública la satisfacción de cada trabajador tiene mucho que ver con el ambiente laboral donde se desempeñan o realizan sus trabajos, es por ello que tiene que haber un buen liderazgo y motivaciones, donde les permita organizarse y planificar mejores acciones y de esa manera mejorar en las organizaciones.

Sin embargo, Salazar (2018) garantiza que para un mejor rendimiento en el centro laboral es importante para el trabajador estructurar sus áreas de trabajo y ver lo que está ocurriendo en dicha entidad. Donde se considera que es importante que el trabajador este bien capacitado, tenga buena remuneración y un clima organizacional estable, de ese mismo modo fortalecer el mejor rendimiento en el centro comercial. En otra investigación Zambrano et ál. (2019) llegaron a la conclusión que, una percepción positiva influye a que puedan realizar sus trabajos de la mejor manera sin restricción alguna culminando de manera satisfactoria su jornada. Por otra parte, Talledo (2018), en su investigación determinó correlación significativa directa entre las variables.

Para la dimensión satisfacción de la motivación, la percepción de los trabajadores fue de un 65.8% en nivel bueno, 10.5% en nivel regular y 23.7% en nivel malo. Esto hace referencia a que son importantes como interacciones en las organizacionales (Gairín, 1996). Esto se alinea a lo teórico, dónde todo individuo es

consecuente de algo que motive sus percepciones, ya sean positivas o negativas (Goncalves, 2000).

Por último, en el segundo objetivo específico, de la tabla 3, se aprecia que no existe relación significativa entre la dimensión eficiencia laboral y la variable clima organizacional (Sig. bilateral = 0.391 > 0.05). Esto difiere con Figueroa y Gonzáles (2018), donde mencionan relación de manera favorable de la eficiencia laboral con el clima organizacional, donde hubo una satisfacción en los estudiantes y colaboradores de la UNID. Esto difiere con Romero (2021), donde determinó la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, demostrando existencia de correlación; siendo el resultado consecuentemente del adecuado clima laboral que influye en los colaboradores y su desempeño laboral.

Por otra parte, Panachi (2019) en su estudio determinó la existencia de relación directa entre el entorno organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores, por consiguiente, este autor nos menciona que es de suma importancia estudiar estas dos variables en las entidades públicas. También Silva y Bautista (2018) en su artículo nos menciona que se pudo ver como resultado la existencia de problemas en su clima laboral de los trabajadores y todo ello influye de manera considerable en la entidad, esto es debido a una desmotivación, baja retribución en a los trabajadores. Chunga (2018) determinó correlación entre ambas variables, siendo un factor fundamental en esta institución el buen clima organizacional de acuerdo a su metodología empleada a nivel cuantitativa y no experimental.

Para la dimensión eficiencia laboral la percepción en los trabajadores fue de 50% en nivel alto, 13.2% en nivel regular y 36.8% en nivel bajo. Esto sustenta lo teórico de Robbins (1990) quien indica que el enfoque cultural, define al clima organizacional. Es un proceso o estructura, que afecta de manera directa ya sea de forma positiva o negativa en el desempeño laboral. Donde buscan realizar acciones con el propósito de mejorar el ambiente en la organización (Edel et al., 2007). Además, es percibido por un individuo sin identificar el papel y los factores que lo componen al clima organizacional (Brunet, 2007).

VI. CONCLUSIONES

- Se concluyó que existe correlación no significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad pública de Huarmaca, año 2022; siendo el valor $p > 0.05$, con lo que cada variable tiene un comportamiento independiente. Por otra parte, existe un (60.5%) de trabajadores con desempeño laboral alto y un (52.6%) con buen clima organizacional.
- Se observó que existe correlación significativa moderada, entre el desempeño laboral y la satisfacción de la motivación en los trabajadores de una entidad pública de Huarmaca, año 2022 con un coeficiente de correlación de 0.401.
- Se concluyó que no existe correlación, entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad pública de Huarmaca, año 2022; siendo el valor $p > 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar charlas motivacionales, incentivos a base de logros tanto profesionales como en habilidades, establecer indicadores para medir rendimientos en determinados lapsos de tiempo.
- Se puede tomar como línea base la proporción de trabajadores que tienen una mala satisfacción de la motivación y plantear estrategias para disminuir en lo posible ese porcentaje y optimizar en los trabajadores su desempeño laboral.
- Se debe fomentar un cambio de mentalidad laboral, racionalizar la carga horaria, generar un disfrute del trabajo. Además, estas políticas tienen que promover actitudes y sentimientos corporativos que faciliten y mejoren los entornos laborales.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. G. (2015). *Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado*. México: Cengage Learning.
- Abubakari, A. y Mohammed, B. (2018). *Assessing the effects of Workplace Climate on Employees Performance in Tamale Area Offices of Social Security and Insurance Trust*. *The International Journal of Business & Management*, 5(1), 114-122.
https://www.researchgate.net/publication/323706280_Assessing_the_effect_s_o_f_Workplace_Climate_on_Employees_Performance_in_Tamale_Area_Offices_of_Social_Security_and_Insurance_Trust
- Agudelo, E., y Valencia, A. (2018). *La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy*. *Revista chilena de ingeniería*, 26(4) 673-684.
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna. Proceso, disciplina y técnica*. España: Editorial Gesbiblo S L.
- Antúnez, Y. (2015). *El Clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua*. La Morita: Universidad de Caracobo - Campus La Morita.
<http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1803/1/yantunez.pdf>
- Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (febrero de 2020). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio*. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. doi: <https://bit.ly/3uqapso>
- Brunet, L. (2007). *El clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: México:Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Campbell P. (1993). *A theory of performance*. New York: Employee Selection.
- Campbell, J. P, McCloy, R.A, Oppler, S.H & Sager, C.E (1990). *A Theory of Performance*. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization* 43(5). 33-70
- Castro, A. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacora, 2019*, (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51777/Castro_21

V AM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cañizales, D. (2015). Comunicaciones corporativas. Sucre (Petare), Venezuela: Editorial CEC, Los Libros de El Nacional
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1), 25- 34. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). "Administración de Recursos Humanos". Colombia: Mc. Graw Hill. Chiavenato, I. (2007). "Administración de Recursos Humanos". *Revista de Economía & Administración* Vol. 4 N° 2., 269.
- Chiavenato, I. (2011). "Administracion de Recursos Humanos". México: Mc Graw Hill.
- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *EAN*, 84(1), 43-61. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20657075003/20657075003.pdf>
- Chunga, M. (2018). Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018, (Tesis de titulación). Universidad César Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28821/Chunga_C MJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, R. (2016). La cultura organizacional y calidad del servicio educativo en el CETPRO publico Huaral, 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo Lima Norte. Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8326/De%20la%20Cruz_ORC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Daniel, D. (27 de octubre de 2010). https://es.wikipedia.org/wiki/Estudio_de_caso.
- Del Valle, C. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016. (Tesis de titulación). Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4709/Del%20Vall e%20Pomasunco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diaz, G. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, Mexico. (tesis de posgrado). Universidad de Montemorelos. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1048>
- D'Alessio, F. (2012). Administración de las Operaciones Productivas (1edición ed.).

- México: Pearson. Da Silva O.Reinaldo. (enero de 2008).
<http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>.
- Esan Bussines (2019). *Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas?* Sitio web. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas>
- Faria, M. F. (2000). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. México: Limusa.
- Factorial Invariance Of The Generic Job Satisfaction Scale In Argentina And Brazil.
Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.7477>
- Fernández coronel, C. A. (2017). *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los servicios públicos de la dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas, 2016 Chiclayo, Perú*: Universidad Cesar Vallejo
- 37 Factorial Invariance Of The Generic Job Satisfaction Scale In Argentina And Brazil. Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.7477>
- Feldman, R. (2010). *Psicología con aplicaciones de países de habla hispana*. 8va. Edición. México: Mc Graw Hill Educación. Interamericana.
- Gairín, J. (1996). *La organización Escolar: contexto y texto de actuación*. España: La Muralla.
- Ganga, F., Piñones, M., & Saavedra, L. (2015). *Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión*. Chile: Universidad de Los Lagos.
- Gibson, J. y Colbs. (1995). *Organizaciones, Conducta, Estructura Proceso*. México: Nueva Editorial Interamericano.
- Guevara Guevara, E. (2015). Tesis titulada "El clima organizacional de los trabajadores administrativos del ministerio Público Distrito fiscal Puno y si incidencia en el desempeño laboral periodo 2013 - 2014". Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano
- Goicochea Zaval, D. (2018). Tesis titulada "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outosurcing internacional en el año 2017". Obtenido de: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonclaves (2000). *Fundamentos del clima organizacional. El clima organizacional que es y como analizarlo*.
- Edel, R. García, A. Guzmán, F.: (2007) "Clima y Compromiso Organizacional. Vol.

- II, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Hernández, F. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Huaita, D., y Luza, F. (agosto de 2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. INNOVA Research Journal, 300-312. <https://bit.ly/2PVjE3N>
- Influence Of The Organizational Support On Generation Y's Work Motivation. Doi: 10.18046/J.Estger.2019.153.3266
- Jany (1994). *Investigación Integral de mercados*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Jiménez, H. y Mosquera, A (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas. Tesis para optar el grado de Ingeniería Comercial, de la Facultad de Negocios y Economía de la universidad del Pacífico- Ecuador*. Disponible en: http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/307/1/TNE_UPAC_1769_9.pdf
- Likert, R. (1978). Una técnica para medir actitudes. En G. Summer (Editor) <https://bit.ly/3q2c6Kv>
- Louffat, E. y Jáuregui, K. (2019). Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos. Pearson Educación. <https://bit.ly/3zs5GZz>
- Koechlin, J. J. (20 de agosto de 2018). Un 86% de peruanos renunciara a su trabajo por mal clima laboral. El Comercio.
- Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W., De Vet, H. & Van Der Beek, A. (2015). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine
- Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W., De Vet, H. & Van Der Beek, A. (2015). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine
- Lasluisa, L. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery.Cia.Ltda. Tesis para optar el grado de Psicóloga Industrial. Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24329>
- López, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil.

- Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. Tesis de posgrado. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Mejía, C. A. (2013). Indicadores de efectividad y Eficacia. Recuperado el 28 de Julio de 2015, de Documentos Planing: www.planning.com.co
- Mendez Alvarez, C. E. (2006). Clima organizacional. Colombia: Universidad del Rosario.
- Mutonyi, B. Slåtten, T. y Lien, G. (2019). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615-631. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EBR-02-2019-0021/full/pdf?title=organizational-climate-and-creative-performance-in-the-public-sector>
- Organizational Climate And Creative Performance In The Public Sector. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EBR-02-2019-0021/full/html>
- Oxford Economics. (2014). El 76 por ciento de los trabajadores no está satisfecho con su empleo. Obtenido de El Tiempo: <http://www.elt>
- Paredes, P, & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. México: Pearson Educación
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15, 90-101. [doi:10.22507/rli.v15n1a9](https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9)
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.
- Piaget, J. (1977) *El comportamiento, motor de la evolución*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Ramos, J.; Acosta, R.; Ramos, K. & Martínez, A. (2018). *Revista dilemas contemporáneos*, 7(54), 1-32. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Relationship Between The Perception Of Organizational Culture And Ethical Climate And The Perception Of Workplace Bullying. DOI: <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.8>

- Reeve, J. (1994). Motivación y Emoción. Madrid, España. Editorial McGraw-Hill.
- Rivera, A., Rincón, J. y Flores, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macro procesos de una ESE. Espacios, 39(19), 1- 10. <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2166/Percepci%C3%B3n%20del%20Clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Espacios, 39(16), 1-19. <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, S (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de ahorro y crédito Piura, agencia Moshoqueque, 2019. Tesis de posgrado. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9368>
- Robbins. (1999). Comportamiento organizacional: Conceptos, controversias, aplicaciones. México D.F.: Pearson Education.
- Torres, E. y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad puno -2014 – PERÚ. Revista Investigación en Comunicación y Desarrollo, 6(2), 5-14. Disponible en. <http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844870001.pdf>
- Talledo, G (2018). Clima organizacional y el desempeño laboral en la institución educativa de aplicación José Antonio Encinas, Tumbes – 2018. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39124>
- Valderrama, S. (2019). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (11va. Ed.). Editorial San Marcos.
- Vara, A (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: *Siete pasos para una tesis exitosa*. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.
- Vargas, E. Q. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad

distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015. Andahuaylas: Universidad Nacional Jose María Arguedas.

Work Climate And Employee Performances: A Literature Observation.

<https://Sloap.Org/Journals/Index.Php/Irjmis/Article/View/1425>

Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Tesis de grado para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial. Disponible en: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

Zabalza, M. (1996). Manual de Organización de instituciones Educativas. España: Editorial Escuela Española.

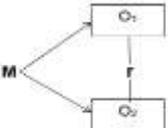
ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022								
Autor: Romero Huaman, Mailen Yanet								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable: Clima Organizacional					
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca,	Establecer la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022.	Existe relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	
			Ambiente y Percepción	Entorno de trabajo, físico y condiciones de trabajo. Experiencia, bienestar y trato horizontal	1,2,3	Ordinal Malo [43 - 49] Regular [50 - 57] Bueno [58 - 64]	Malo Regular Bueno	
			Motivación	Plan de Incentivos.	4,5,6,7			

2022?				Pagos (Remuneración).					
				Liderazgo				Proactividad, participativa	8,9,10,11
				Comunicación corporativa				Comunicación ascendente, descendiente, Comunicación interna.	12,13,14 y 15
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas							
¿Cómo se relaciona el	Determinar la relación entre el	Existe relación entre el	Variable: desempeño laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles		

desempeño laboral y la satisfacción de la motivación de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022?	desempeño laboral y la satisfacción de la motivación de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022.	desempeño laboral y la satisfacción de la motivación de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022.	Eficiencia laboral	Responsabilidad conocimientos	1,2,3	Ordinal Bajo [46 - 59] Moderado [53 - 59] Alto [60 - 65]	Alto Moderado Bajo
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores en una entidad pública de	Determinar la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores en una entidad pública de	Existe relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores en una entidad pública de	Comportamiento	Trabajo en equipo, Respeto	4,5,6,7		
			Eficacia	Conocimiento en el área de trabajo,	8,9,10,11		

Huarmaca, 2022?	Huarmaca, 2022.			Cumplimiento de los trabajos.			
			Productividad	Metas, eficiencias	12,13,14 y 15		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS		
<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: no experimental</p> <p>Método: Investigación no experimental, transversal y correlacional</p> <p>Diseño: Figura 1: Tipo de diseño de investigación es:</p> 		<p>Población: 38 trabajadores</p> <p>Muestra: 38 trabajadores</p> <p>Muestreo: no probabilístico, censal</p>	<p>Variable: Clima organizacional</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario de 15 ítems</p> <p>Variable: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario de 15 ítems</p>		<p>Descriptiva: se exploró y describieron las variables a manera general y por dimensiones.</p> <p>Inferencial: se aplicó la prueba no paramétrica ya que, el comportamiento de los datos no seguía una distribución normal.</p>		

Donde: M: Muestra de 38 trabajadores en la entidad pública de Huarmaca O1: Variable 1: Clima Organizacional O2: Variable 2: Desempeño Laboral r: Relación entre O1 y O2			
---	--	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Clima organizacional	Está vinculado a sus apreciaciones de las personas de manera general en su entorno de la entidad. Toda persona va crear su percepción en el ambiente donde se encuentre ya sea interno o externo, va opera como ordenador que va ir acumulando la información que utilizara más adelante, y todo ello hay una relación con lo que acontece de manera real y de sus características de la entidad. Brunet (2007) (citado por Mayor, p. 2)	Es la forma de como los servidores municipales van a percibir su ambiente, sus experiencias u entorno de trabajo en la municipalidad, todo ello se evaluará a través de un cuestionario o encuesta para ver el trato con los trabajadores y su bienestar.	Ambiente y Percepción	Entorno de trabajo, físico y condiciones de trabajo Experiencia, bienestar y trato horizontal	1,2,3	Cuestionario	Malo [43 a 49] Regular [50 a 57] Bueno [58 a 64]
		En esto se debe evaluar a través de un cuestionario o encuesta de cómo se desempeña con los incentivos o remuneraciones	Motivación	Plan de Incentivos Pagos (Remuneración)	4,5,6,7		
		Lo que se va estudiar aquí es como los jefes se comunican con sus trabajadores en esta municipalidad y poder ver si hay una participación de manera proactiva para ello se evaluara a través de una encuesta o cuestionario.	Liderazgo	Proactividad, participativa	8,9,10,11		
		Sabemos que la comunicación es un medio importante que se va dar en el trabajo, siempre va haber una comunicación interna, ascendente y descendente.	Comunicación corporativa	Comunicación ascendente, descendente, Comunicación interna	12,13,14 y 15		

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Desempeño laboral	Nos dice que depende de las acciones y comportamientos de cada trabajador para poder lograr sus objetivos que se trazan. Depende de las fortalezas y relación que cuenta la organización y la relación que tienen con cada uno de los trabajadores de la municipalidad y de esa manera tener un desempeño laboral proactivo y positivo. Chiavenato (2000), p.364).	Es la forma de como los servidores municipales van a percibir su ambiente, sus experiencias u entorno de trabajo en la municipalidad, todo ello se evaluará a través de un cuestionario o encuesta para ver el trato con los trabajadores y su bienestar.	Eficiencia laboral	Responsabilidad conocimientos	1,2,3	Cuestionario	Bajo [46 a 59] Moderado [53 a 59] Alto [60 a 65]
		En esto se debe evaluar a través de un cuestionario o encuesta de cómo se desempeña con los incentivos o remuneraciones.	Comportamiento	Trabajo en equipo, Respeto	4,5,6,7		
		Lo que se va estudiar aquí es como los jefes se comunican con sus trabajadores en esta municipalidad y poder ver si hay una participación de manera proactiva para ello se evaluará a través de una encuesta o cuestionario.	Eficacia	Conocimiento en el área de trabajo, Cumplimiento de los trabajos.	8,9,10,11		
		Sabemos que la comunicación es un medio importante que se va dar en el trabajo, siempre va haber una comunicación interna, ascendente y descendente.	Productividad	Metas, eficiencias	12,13,14 y 15		

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario del clima organizacional y el desempeño laboral

Estimado Señor (a):

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la entidad pública de Huarmaca. La encuesta es totalmente confidencial, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

DATOS GENERALES

Edad: () Sexo ()

Ocupación:

1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Área donde se desempeña.....cargo

Nivel de estudios alcanzados

Primaria () secundaria () Instituto tecnológico () Universidad () Maestría ()

Fecha de evaluación:

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según la siguiente escala.:

Escala Valorativa

Nunca	Casi nunca	a veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Ambiente y Percepción						
1	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
2	¿El entorno del trabajo tiene las condiciones necesarias?					
3						
Motivación						
4	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial??					
5	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
6	¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?					
7	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?					
Liderazgo						

8	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?					
9	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?					
10	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?					
11	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?					
Comunicación corporativa						
12	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?					
13	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?					
14	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?					

15	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
Eficacia laboral						
1	¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?					
2	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?					
3	¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?					
Comportamiento						
4	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo					
5	Se toman demasiados y largos descansos					
6	Se practica la cultura del resquebrajamiento					
7	Los servidores se preocupan por su imagen personal					
Eficacia						

8	¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad?					
9	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
10	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
11	¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
Productividad						
12	Se realiza una supervisión permanente para evaluar si cumplió con lo planificado.					
13	Los resultados obtenidos en sus labores diarias cumplen con lo planificado en el inicio.					
14	¿Las tareas que realiza diariamente cumplen con el estándar establecido en la Municipalidad?					
15	¿el trabajo que realiza satisface con las expectativas del entrevistado?					

Anexo 4. Certificados de Validación

Certificado de validez de contenido N° 1 del instrumento que mide las variables de clima organizacional y desempeño laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CLIMA ORGANIZACIONAL								
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	x		X		x		
2	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	x		X		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?	x		X		x		
5	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	x		X		x		

6	¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	x		X		x		
7	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	x		X		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	x		X		x		
9	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	x		X		x		
10	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	x		X		x		
11	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?	x		X		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar	x		x		x		

	con sus superiores sobre su trabajo?							
13	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	x		X		x		
14	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	x		X		x		
15	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?	x		X		x		

DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?	x		X		x		
2	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?	x		X		x		
3	¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?	x		X		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	

4	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo	x		X		x		
5	Se toman demasiados y largos descansos	x		X		x		
6	Se practica la cultura del resquebrajamiento	x		X		x		
7	Los servidores se preocupan por su imagen personal	x		X		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad?	x		X		x		
9	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	x		X		x		
10	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	x		X		x		
11	¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	x		X		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se realiza una supervisión permanente para	x		x		x		

	evaluar si cumplió con lo planificado.							
13	Los resultados obtenidos en sus labores diarias cumplen con lo planificado en el inicio.	x		X		x		
14	¿Las tareas que realiza diariamente cumplen con el estándar establecido en la Municipalidad?	x		X		x		
15	¿el trabajo que realiza satisface con las expectativas del entrevistado?	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Carrasco Zeña Marissel Anali.
DNI: 73130682 **Especialidad del validador:** Maestría en Gestión Pública.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

12 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CARRASCO ZEÑA, MARISSEL ANALI DNI 73130682	BACHILLER EN INGENIERIA AGROINDUSTRIAL Y COMERCIO EXTERIOR Fecha de diploma: 08/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>
CARRASCO ZEÑA, MARISSEL ANALI DNI 73130682	INGENIERA AGROINDUSTRIAL Y COMERCIO EXTERIOR Fecha de diploma: 15/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>
CARRASCO ZEÑA, MARISSEL ANALI DNI 73130682	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Certificado de validez de contenido N° 2 del instrumento que mide las variables de clima organizacional y desempeño laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CLIMA ORGANIZACIONAL								
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	x		X		x		
2	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	x		X		x		
3								
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial??	x		X		x		
5	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	x		X		x		

	trabajo?							
6	¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	x		X		x		
7	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	x		X		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	x		X		x		
9	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	x		X		x		
10	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	x		X		x		
11	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?	x		X		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	

12	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	x		x		x		
13	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	x		X		x		
14	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	x		X		x		
15	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?	x		X		x		

DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?	x		X		x		
2	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?	x		X		x		
3	¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?	x		X		x		

	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo	x		X		x		
5	Se toman demasiados y largos descansos	x		X		x		
6	Se practica la cultura del resquebrajamiento	x		X		x		
7	Los servidores se preocupan por su imagen personal	x		X		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad?	x		X		x		
9	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	x		X		x		
10	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	x		X		x		
11	¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	x		X		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	

12	Se realiza una supervisión permanente para evaluar si cumplió con lo planificado.	x		x		x		
13	Los resultados obtenidos en sus labores diarias cumplen con lo planificado en el inicio.	x		X		x		
14	¿Las tareas que realiza diariamente cumplen con el estándar establecido en la Municipalidad?	x		X		x		
15	¿el trabajo que realiza satisface con las expectativas del entrevistado?	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Flor Gasdali Garcia Castillo.
DNI: 72326162; **Especialidad del validador:** contadora.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

12 de mayo del 2022



CPC Flor Gasdali Garcia Castillo
Mat. N° 07 - 4518

Firma del Experto Informante.



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GARCIA CASTILLO, FLOR GASDALI DNI 72326162	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 14/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 18/04/2011 Fecha egreso: 28/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
GARCIA CASTILLO, FLOR GASDALI DNI 72326162	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 27/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
GARCIA CASTILLO, FLOR GASDALI DNI 72326162	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 06/04/2019 Fecha egreso: 18/07/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Certificado de validez de contenido N° 3 del instrumento que mide las variables de clima organizacional y desempeño laboral.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CLIMA ORGANIZACIONAL								
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	x		X		x		
2	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	x		X		x		
3								
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial??	x		X		x		
5	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su	x		X		x		

	trabajo?							
6	¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	x		X		x		
7	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	x		X		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	x		X		x		
9	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	x		X		x		
10	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	x		X		x		
11	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?	x		X		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	

12	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	x		x		x		
13	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	x		X		x		
14	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	x		X		x		
15	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?	x		X		x		

DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?	x		X		x		
2	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?	x		X		x		
3	¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?	x		X		x		

	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Se aprecia discusiones permanentes entre compañeros de trabajo	x		X		x		
5	Se toman demasiados y largos descansos	x		X		x		
6	Se practica la cultura del resquebrajamiento	x		X		x		
7	Los servidores se preocupan por su imagen personal	x		X		x		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad?	x		X		x		
9	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	x		X		x		
10	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	x		X		x		
11	¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	x		X		x		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	

12	Se realiza una supervisión permanente para evaluar si cumplió con lo planificado.	x		x		x		
13	Los resultados obtenidos en sus labores diarias cumplen con lo planificado en el inicio.	x		X		x		
14	¿Las tareas que realiza diariamente cumplen con el estándar establecido en la Municipalidad?	x		X		x		
15	¿el trabajo que realiza satisface con las expectativas del entrevistado?	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Irvin Francisco, Correa Rosales.
DNI: 48224345; **Especialidad del validador:** **Derecho y ciencias políticas.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

12 de mayo del 2022



Irvin Francisco Correa Rosales
ABOGADO
R.C.N. 12345

Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CORREA ROSALES, IRVIN FRANCISCO DNI 48224345	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA Fecha de diploma: 13/06/16 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/01/2011 Fecha egreso: 18/12/2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
CORREA ROSALES, IRVIN FRANCISCO DNI 48224345	ABOGADO Fecha de diploma: 22/11/17 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
CORREA ROSALES, IRVIN FRANCISCO DNI 48224345	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/09/2018 Fecha egreso: 18/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 5: Confiabilidad

Resultado de pruebas de fiabilidad para todo el instrumento medido

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,752	30

Nota: Se evidencia una aceptable interrelación interna entre los ítems del cuestionario, alfa de Cronbach = 0,752. Por lo que el instrumento es fiable para su aplicación a la muestra de estudio.

Resultado de fiabilidad para la variable clima organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	15

Resultado de fiabilidad para fiabilidad para la variable Desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	15

Nota: Se evidencia una aceptable interrelación interna entre los ítems de los cuestionarios que se muestran en las tablas. Por lo que el instrumento es fiable para su aplicación a la muestra de estudio.

Anexo 6: Autorización de aplicación de instrumento

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARGO **POS GRADO**

Lima, 23 de junio de 2022

Carta P. 0895-2022-UCV-EPG-SP

Eco.
FIDEL SAAVEDRA PELTROCHE
GERENTE MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL HUARMACA
REGISTRO DE EXPEDIENTES
N° EXP: 3623
04 JUL. 2022
RECIBIDO
N° FOLIOS: 01
HORA: 12:35 p.m. FIRMA: 

De mi mayor consideración:

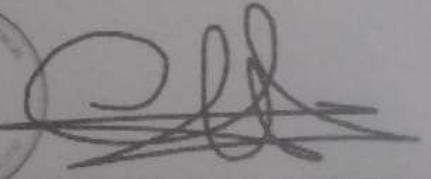
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROMERO HUAMAN MAILEN YANET**; identificado(a) con DNI/CE N° 46932269 y código de matrícula N° 7002664457; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

MOTIVACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE HUARMACA, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Anexo 7

Consentimiento informado

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

Instituciones:

- Universidad Cesar Vallejo
- Una entidad pública del distrito de Huarmaca

Investigador/a/es:

Romero Huaman, Mailen Yanet

Título de la investigación:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022

Propósito del estudio:

El propósito de la investigación es determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral, por lo cual es necesario recopilar información mediante la aplicación de cuestionarios.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se llevará a cabo lo siguiente:

1. Recolección de información sobre el clima organizacional
2. Recolección de información sobre el desempeño laboral

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en esta fase del estudio.

Beneficios:

- Ampliar el conocimiento de la percepción de los trabajadores
- Permitir la generación de propuestas de solución y mejora en materia de clima organizacional y desempeño laboral
- Contribuir al desarrollo de la ciencia y la investigación.

Costos e incentivos

Su participación en la investigación no involucra pago alguno. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar

Confidencialidad:

La información recopilada mediante los cuestionarios es estrictamente confidencial y se respeta el derecho de los informantes de permanecer en el anonimato. Si los resultados de esta investigación son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en el estudio.

Uso futuro de la información obtenida:

La información recopilada será utilizada para fines estrictos de la investigación, se mostrarán en el informe final de la investigación y publicadas en el repositorio institucional de la Universidad CesarVallejo y en el repositorio nacional RENATI. Asimismo, podrán ser publicados en revistas científicas. **Derechos del participante:**

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar al investigador Romero Huaman, Mailen Yanet al teléfono 957635260.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Cesar Vallejo.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo los hechos y acciones que conlleva mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Piura, mayo del 2022.

Participante

Nombre:

DNI:



Investigador

Nombre: Romero Huaman, Mailen Yanet

DNI: 46932269

Anexo 8: Base de datos
 Datos de la variable clima organizacional

V1: CLIMA ORGANIZACIONAL														
D1: Ambiente y Percepción			D2: Satisfacción de la Motivación				D3: Liderazgo				D4: Comunicación corporativa			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
4	3	4	2	5	3	5	5	2	2	3	5	3	2	3
5	4	4	2	4	4	5	4	3	2	3	1	3	2	3
3	4	4	2	4	5	5	2	3	5	3	1	2	5	3
4	4	4	2	4	4	5	4	2	3	3	2	2	3	3
4	4	4	2	5	5	5	3	2	4	3	3	3	4	3
3	5	5	3	5	5	5	2	1	5	5	1	1	5	5
5	4	4	2	4	3	5	4	1	5	1	5	1	5	1
4	4	5	3	5	5	5	2	1	5	4	2	1	5	4
5	4	5	3	5	5	5	2	1	5	1	1	1	5	1
5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	1	5	1	5	1
4	5	5	3	5	5	5	3	2	5	1	2	2	5	1
5	1	1	2	5	1	5	5	3	3	5	5	3	2	5
5	5	3	2	5	5	5	1	2	5	5	1	1	5	5
4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3
5	5	5	2	5	5	5	2	2	3	3	1	2	4	3
5	2	2	1	4	2	5	3	3	5	4	4	3	5	4
5	4	5	1	5	4	5	2	3	4	2	2	1	5	2
5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5
5	3	2	1	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5
5	3	3	1	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3
5	5	5	2	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	1
5	5	4	2	4	4	5	3	2	4	3	3	2	4	3
5	1	1	2	3	1	3	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	2	5	5	5	3	2	5	2	3	2	5	2
5	4	5	2	5	4	5	2	1	2	2	2	1	2	2
5	5	4	2	5	4	5	4	1	5	3	4	1	5	3
5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	2	5	3	5	2
5	4	3	2	3	3	5	3	3	5	4	3	3	5	4
5	4	3	2	1	2	4	4	3	5	3	4	3	5	3
5	4	5	1	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5
5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	2	4	3	5	2	2	4	3	1	2	4	3
4	5	4	2	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	5
5	3	5	2	5	5	5	2	1	1	3	1	1	1	3
4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2
4	3	3	2	5	4	5	4	1	5	3	5	1	5	3
3	5	3	2	1	1	5	2	2	4	5	5	2	4	5
4	5	2	2	3	3	5	5	2	5	5	5	3	5	5

Datos de la variable desempeño laboral

V2: DESEMPEÑO LABORAL														
D1: Eficiencia laboral			D2: Comportamiento.				D3: Eficacia.				D4: Productividad.			
P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4
3	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	2	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4
1	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	1	3	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
1	2	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	2	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
4	3	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	3	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4
1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	2	2	1	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5
1	1	3	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	4	2	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5
2	1	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	1	5	1	5	1	5	4	5	3	5	5	1	4	5
4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	1	3	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5
2	4	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	4	3	1	3	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4
5	5	5	1	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
1	1	1	1	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	3	3	2	2	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
3	2	2	2	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4
2	3	2	1	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
4	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	2	3	2	1	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4
3	1	1	1	1	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
3	2	3	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4