



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de  
la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial  
del Santa, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Dominguez Espinola, Edwin Anthony ([orcid.org/0000-0003-2168-1717](https://orcid.org/0000-0003-2168-1717))

**ASESORAS:**

Mg. Moreno Nuñez, Patricia Janet ([orcid.org/0000-0001-8801-8069](https://orcid.org/0000-0001-8801-8069))

Dra. Carbonell Garcia, Carmen Elena ([orcid.org/0000-0002-3692-3013](https://orcid.org/0000-0002-3692-3013))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE — PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

La presente investigación va dedicada:

A Dios, por darme fuerza y voluntad para crecer profesionalmente, a mis padres Carmen y Hugo por su esfuerzo y dedicación.

A mi pareja Daniela e hijo Tyrone por ser mi mayor motivación para seguir luchando por mi sueño.

Edwin Domínguez.

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento a nuestro Dios Padre celestial, por iluminar y orientar con sabiduría cada una de nuestras decisiones.

A la Mg. Moreno Núñez Patricia Janet, mi asesora metodológica, por la paciencia y las enseñanzas brindadas para concretizar mi tesis.

Por último, agradezco profundamente a todos los educadores que generosamente compartieron con nosotros los conocimientos esenciales, contribuyendo así al fortalecimiento de nuestras competencias profesionales

El autor.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA , MORENO NUÑEZ PATRICIA JANET, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Incidencia Del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.", cuyo autor es DOMINGUEZ ESPINOLA EDWIN ANTHONY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 31 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA <b>DNI:</b> 19528879 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3692-3013	Firmado electrónicamente por: CCARBONELLG el 31-01-2024 08:33:16
MORENO NUÑEZ PATRICIA JANET <b>DNI:</b> 18099921 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8801-8069	Firmado electrónicamente por: PMORENONU el 31- 01-2024 08:25:20

Código documento Trilce: TRI - 0736395



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, DOMINGUEZ ESPINOLA EDWIN ANTHONY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Incidencia Del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
EDWIN ANTHONY DOMINGUEZ ESPINOLA <b>DNI:</b> 46793884 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2168-1717	Firmado electrónicamente por: EDOMINGUEZES91 el 09-01-2024 17:28:03

Código documento Trilce: TRI - 0728908

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Páginas preliminares	iv
Índice del contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	49
ANEXOS	57

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Relación de trabajadores de la gerencia y subgerencias de desarrollo urbano.	19
Tabla 2.	Prueba de normalidad de las variables de estudio.	25
Tabla 3.	Prueba de Pearson entre las variables de estudio.	26
Tabla 4.	Distribución de niveles y porcentajes de la variable clima organizacional y sus dimensiones.	27
Tabla 5.	Distribución de niveles y porcentajes de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.	29
Tabla 6.	Prueba de Pearson entre la dimensión autonomía y la variable desempeño laboral.	30
Tabla 7.	Prueba de Pearson entre la dimensión cohesión y la variable desempeño laboral.	31
Tabla 8.	Prueba de Pearson entre la dimensión presión laboral y la variable desempeño laboral.	32
Tabla 9.	Prueba de Pearson entre la dimensión confianza y la variable desempeño laboral.	33
Tabla 10.	Prueba de Pearson entre la dimensión apoyo y la variable desempeño laboral.	34
Tabla 11.	Prueba de Pearson entre la dimensión reconocimiento y la variable desempeño laboral.	35

## Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo, determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022. El enfoque metodológico empleado fue de tipo básica, de método cuantitativo y el diseño no experimental, descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra censal, conformada por 51 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano y sus diferentes áreas. Para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos: cuestionario clima organizacional y el cuestionario desempeño laboral, los cuales fueron validados por juicio de expertos y se encontró la confiabilidad de 0.924 en la primera variable y 0.913 en la segunda variable. Entre sus resultados, se determinó que el nivel del clima organizacional es mediamente eficiente según el 74,5 % de los trabajadores de igual manera en sus dimensiones autonomía, cohesión, confianza, apoyo, presión laboral y reconocimiento; respecto a la variable desempeño laboral el nivel es regular según la percepción de más de la mitad (59.9 %) de los encuestados. Finalmente se concluye que, existe correlación positiva moderada entre estas variables ( $Rho=0,547$ ) con una relación significativa (0,000).

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, gerencia de desarrollo urbano.

## Abstract

The objective of this study was to determine the incidence of the organizational climate on the work performance of the workers of the Urban Development Management of the Provincial Municipality of Santa, 2022. The methodological approach used was basic, quantitative method and non-experimental, descriptive correlational design. We worked with a census sample, made up of 51 workers from the urban development management and its different areas. To collect data, the instruments were used: organizational climate questionnaire and the job performance questionnaire, which were validated by expert judgment and a reliability of 0.924 was found in the first variable and 0.913 in the second variable. Among its results, it was determined that the level of the organizational climate is moderately efficient according to 74.5% of the workers, in the same way in its dimensions autonomy, cohesion, trust, support, work pressure and recognition; Regarding the job performance variable, the level is regular according to the perception of more than half (59.9%) of the respondents. Finally, it is concluded that there is a moderate positive correlation between these variables ( $Rho=0.547$ ) with a significant relationship (0.000).

**Keywords:** Organizational climate, job performance, urban development management.

## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito institucional, el desempeño laboral adquiere una importancia significativa tanto para las organizaciones como para los trabajadores (Huo y Jiang, 2023). Ya que mostrar un alto nivel de eficiencia en las tareas asignadas conlleva a una sensación de satisfacción, así como a un incremento en la confianza en las propias habilidades y en el dominio de las responsabilidades (López-Cabarcos, et al., 2022). Debido a esto, en la actualidad, las organizaciones enfocan sus recursos en optimizar el rendimiento de sus empleados mediante programas de formación y desarrollo continuos, con el fin de potenciar su capital humano y obtener ventajas competitivas (Loan, 2020). La adopción de un liderazgo autocrático en muchas instituciones limita la generación de nuevas ideas y la aportación de valor de los empleados en sus labores diarias, afectando negativamente el rendimiento en diferentes áreas de trabajo (Suharto et al, 2019).

A nivel global, el desempeño laboral en el sector público enfrenta una serie de desafíos significativos. Según datos proporcionados por el Banco Mundial (2020) se estima que la falta de capacitación y desarrollo adecuado afecta a aproximadamente el 60% de los empleados del sector público en muchos países. Además, esta problemática es a menudo exacerbada por la presencia de corrupción y la ausencia de transparencia, según ha identificado Transparency International (2021) en sus informes sobre gobernanza y corrupción a nivel global. Estos factores, combinados, subrayan la necesidad crítica de reformas y políticas que promuevan la eficacia y la responsabilidad en el desempeño laboral del sector público.

En el contexto latinoamericano, de acuerdo con datos de CEPAL durante el año 2020, la informalidad laboral en la región afectó a más del 50% de los trabajadores, lo que implicó condiciones laborales precarias y la ausencia de seguridad social en muchos casos (Poy y Robles, 2023). Asimismo, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2021) destacó la necesidad de incrementar la eficiencia y la productividad en el sector público resaltando que la baja capacidad técnica y la falta de incentivos para el desempeño sobresalen como desafíos comunes.

A nivel nacional, el desempeño laboral dentro de las entidades públicas ha sido objeto de diversas preocupaciones y desafíos. Según el último Informe de evaluación de desempeño de la administración pública elaborado por SERVIR (2021), se destaca la urgencia de reforzar la gestión del desempeño y la productividad en el sector público. El informe resalta áreas para mejorar, incluyendo la necesidad de sistemas de evaluación de desempeño más eficientes y el fomento de una cultura de gestión enfocada en resultados. Además, la informalidad laboral en el sector público es un problema relevante en el país. Según el INEI (2020), aproximadamente el 25% de los empleados públicos en el país estaban bajo algún régimen laboral no permanente, perjudicando la estabilidad laboral y la calidad de los servicios que brindan estas instituciones.

A nivel local, la Municipalidad Provincial del Santa, perteneciente a la región Áncash, enfrenta una problemática significativa en cuanto a su desempeño laboral, según reportes de la Defensoría del Pueblo para el año 2022. Dentro de un periodo que abarca desde enero de 2019 hasta agosto de 2022, esta se posiciona como la comuna más objeto de quejas en su jurisdicción, acumulando un total de 622 denuncias. Estas quejas abarcan una variedad de problemas, incluyendo deficiencias en la calidad de servicios, falta de atención adecuada a denuncias vecinales, respuestas administrativas irregulares, incumplimiento de obligaciones laborales y atrasos en el pago de remuneraciones, así como dificultades en la prestación de distintos servicios públicos.

Uno de los casos más notables reside en la subgerencia de Inmobiliaria de la Gerencia de Desarrollo Urbano en la comuna provincial, ya que maneja un promedio de 150 expedientes diarios. Los técnicos, también actuando como inspectores, enfrentan acumulación de expedientes y falta de tiempo, causando demoras en la atención. Esto genera frustración en los administrados al solicitar información, afectando al personal administrativo en un ambiente tenso.

En relación al clima organizacional, según Ioh et al. (2019), es una herramienta ampliamente utilizada para comprender las experiencias de los empleados en su entorno de trabajo, reflejando las prioridades de una

organización, al mismo tiempo que resalta los comportamientos y actitudes que se esperan y valoran en el lugar de empleo (Sudjarwo, 2019). Considerando lo expuesto, resulta evidente que la Gerencia de Desarrollo Urbano en la institución enfrenta una problemática en su clima organizacional. La carencia de liderazgo efectivo limita el potencial de los empleados, lo que a su vez genera desmotivación y desorientación; así como la escasa oportunidad de crecimiento, contribuyen a disminuir la dedicación y productividad de los trabajadores.

Por consiguiente, el clima organizacional es un componente importante que impacta significativamente en el desempeño laboral en distintos contextos, incluyendo las municipalidades. De acuerdo a un estudio realizado por Rosen et al. (2020) se destacó la correlación entre un clima organizacional positivo y una mayor productividad en el ámbito municipal, donde la colaboración y la comunicación son esenciales, un clima organizacional adecuado facilita la eficiencia y la calidad en la prestación de servicios a la comunidad.

Ante esta situación, surge la interrogante ¿Cómo incide el clima organizacional en el desempeño laboral de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2022?

Respecto a la justificación, desde una perspectiva teórica, esta investigación es importante para profundizar en la comprensión y aplicación de las variables de estudio. pues al analizar las interrelaciones entre los diferentes aspectos que lo compuso, se identificará patrones y determinantes que influyen en el desempeño laboral. Esta contribución enriquecerá el acervo de conocimientos en el campo de la gestión organizacional.

Desde un enfoque práctico, el estudio tuvo un impacto directo en la mejora de los ambientes laborales. Al identificar los niveles de cada variable, se pudo implementar estrategias específicas para promover un entorno de trabajo más positivo y productivo. Esto no solo benefició a los empleados en términos de bienestar y motivación, sino que también repercutió en la eficiencia y competitividad de la institución.

En un contexto social, la investigación adquiere relevancia al abordar un tema que afecta a un gran número de individuos en el ámbito laboral. Pues la

mejora del clima organizacional trae beneficios no sólo para los trabajadores y las organizaciones, sino que también repercute positivamente en la sociedad, dado que un entorno laboral positivo contribuye a la construcción de una cultura de trabajo más ética y colaborativa, lo que a su vez promueve una sociedad más equitativa y productiva.

En cuanto a los objetivos, el principal fue determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa, 2022; y como objetivos específicos: determinar el nivel del clima laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano; identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano; establecer la incidencia de la autonomía en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano; establecer la incidencia de la cohesión en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano; establecer la incidencia de la presión en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano; establecer la incidencia de la confianza en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano; establecer la incidencia del apoyo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano; y establecer la incidencia del reconocimiento en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano.

Además, se plantearon las siguientes hipótesis: H1: El clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano; H0: El clima organizacional no incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano.

## II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente, se presentan los antecedentes de las variables en estudio a nivel internacional, nacional y local. Este análisis es esencial, dado que la importancia de investigaciones previas provee el respaldo necesario para el progreso de la presente indagación.

A nivel internacional, Mendoza-Vargas et al. (2022), en su artículo donde determinó la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en una institución de Tunja (Colombia), se empleó un diseño correlacional. La muestra incluyó a 75 individuos, englobando tanto a practicantes como a empleados e instructores. Los resultados destacaron que un considerable porcentaje (80%) de los participantes percibieron que actitudes positivas, relaciones interpersonales saludables, una comunicación efectiva y habilidades para resolver situaciones problemáticas incidieron positivamente en su desempeño laboral.

Asimismo, Quinto et al. (2022) en su artículo Clima organizacional y desempeño laboral en el Cantón Salitre, Llevaron a cabo un análisis correlacional con 40 individuos. Los hallazgos indicaron que más de la mitad de los encuestados calificaron las variables examinadas como de nivel medio. Se detectó una conexión importante entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. Este resultado resalta la influencia directa del ambiente organizacional en la eficiencia de las tareas

Siguiendo esta temática, Paredes (2021) exploró en su artículo la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en cadenas ecuatorianas. A través de un estudio cuantitativo correlacional con 379 colaboradores, los hallazgos indicaron una correlación moderada de 0.294 entre las variables analizadas. Al desglosar en dimensiones específicas, se encontró que la autonomía mostró una relación de 0.278, indicando que la capacidad de los colaboradores para tomar decisiones y actuar de forma independiente está ligeramente relacionada con su desempeño. Por otro lado, la cohesión en el equipo demostró una correlación de 0.379, lo que sugiere que la unión y colaboración entre los miembros del equipo puede tener un impacto positivo en

su rendimiento. En cuanto a la presión percibida en el entorno laboral, se identificó una correlación de 0.299, lo que indica que el manejo adecuado de situaciones de alta presión puede influir en el desempeño laboral. Por su parte, la confianza en la dirección y la empresa mostró una relación de 0.278, subrayando la importancia de la confianza mutua entre la dirección y los colaboradores para un rendimiento efectivo. Finalmente, el apoyo recibido por parte de la organización reveló una correlación de 0.271.

Por su parte, Del Ángel-Salazar et al. (2020), en su artículo titulado Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud en México, emplearon un enfoque transversal para evaluar la correlación entre estas dos variables. La investigación incluyó a 182 trabajadores. Se reveló que un 56% de los participantes consideró que el clima organizacional necesitaba mejoras, mientras que el 44% lo valoró como saludable. En lo que respecta a las dimensiones hubo una percepción de satisfacción moderada en aspectos como la autonomía, con un porcentaje destacado de 76.4%, cohesión (36.8%), presión (40.1%), confianza (39.6%) y equidad (45.6%). Por otro lado, la percepción del reconocimiento (42.9%) fue muy satisfactoria. Sin embargo, en la dimensión de apoyo, los trabajadores manifiestan una insatisfacción moderada (51.1%).

Asimismo, Santamaría (2020), en su tesis de maestría abordó la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de empleados de una institución ecuatoriana. Utilizando un diseño transversal y correlacional, el estudio incluyó a 106 trabajadores. Los resultados indicaron que un 67% de los participantes calificó el clima organizacional de la institución como medio. Asimismo, un 65% de los participantes evaluó el desempeño laboral como regular, según el criterio de un 59% de los empleados. Al realizar un análisis inferencial, se identificaron correlaciones positivas notables en diversas dimensiones: autonomía (0,683), cohesión (0,502), presión (0,605), confianza (0,493), apoyo (0,611) y reconocimiento (0,525). Finalmente, se determinó una correlación sólida entre ambas variables (0,886).

Por último, Gonzales (2020) en su tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos en la ciudad de Ambato realizó un estudio correlacional con 128 funcionarios. Los resultados revelaron una relación

directa y notable entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados públicos (0.959). Esto implica que un incremento en la calidad del ambiente organizacional se traduce en un mejor rendimiento de los empleados. En relación a las dimensiones específicas, se halló que los constructos de autonomía, cohesión, presión laboral, confianza, apoyo y reconocimiento están fuertemente vinculados con el desempeño laboral ( $p < 0.05$ ), destacando la relevancia de estos aspectos en la optimización del rendimiento de los servidores públicos.

A nivel nacional, Vela (2023) en su investigación de maestría, examinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un ente gubernamental local de La Libertad. Empleando un método cuantitativo correlacional, el estudio incluyó a 44 trabajadores. Se encontró que cerca del 47% de los participantes consideró el clima organizacional como aceptable o regular, y un 45% consideró su rendimiento laboral en la misma categoría. Adicionalmente, el análisis correlacional arrojó un valor de 0.536, revelando una conexión directa entre las variables.

Por su parte, Farias (2022) investigó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tambo Grande. Su estudio, caracterizado por un diseño correlacional transversal, involucró a 93 trabajadores. De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa que en la municipalidad prevalece una percepción mayoritariamente desfavorable del clima organizacional, siendo compartida por el 60.2% de los trabajadores. En contraste, en términos de desempeño laboral, este se sitúa en un nivel medio, como lo señala el 83.6% de los empleados. Al adentrarnos en las diferentes dimensiones, se aprecia lo siguiente: En lo que respecta al desempeño en tareas, se destaca una percepción favorable por parte del 35.5% de los participantes. Respecto al desempeño contextual, se observa una evaluación positiva por parte del 55.9% de los encuestados. Sin embargo, en lo que concierne al comportamiento laboral contraproducente, el 34.4% reporta una experiencia desfavorable en este aspecto. Cabe destacar que los hallazgos revelan una correlación positiva y fuerte entre las variables, demostrada por un coeficiente de correlación de 0.835.

En esta línea, Grandez (2021) en su artículo, exploró cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral en una institución de Chachapoyas durante el año 2019. El estudio, de naturaleza correlacional, se realizó con la participación de 47 trabajadores. Los resultados indican una correlación baja entre estas variables ( $r = +0.261$ ), aunque esta correlación no alcanzó significancia estadística ( $p = 0.312 > 0.05$ ). Asimismo, al analizar las correlaciones entre las variables y sus dimensiones, se observaron correlaciones positivas de baja magnitud. En cuanto a las percepciones de los participantes, se identificó que el 64.7% percibió un buen nivel en el clima organizacional. Al mismo tiempo, el 52.9% demostró un nivel excelente en su desempeño laboral.

De igual manera, López et al. (2021) abordaron en su artículo científico el clima organizacional en los gobiernos locales. Empleando un enfoque descriptivo-cualitativo y a través del análisis documental, recopilaron datos de 15 artículos de fuentes digitales indexadas. Los resultados del estudio indicaron una percepción generalmente negativa del clima organizacional. En contextos empresariales y gubernamentales, un 70% de los trabajadores calificaron el ambiente laboral como pésimo. Se concluye que, en los gobiernos locales, se enfrentan problemas de autonomía, cohesión, presión laboral, reconocimiento, práctica de valores institucionales y condiciones laborales comprometidas.

Por último, Soncco (2021) en su tesis de maestría abordó el tema de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad de Sina. Utilizando un enfoque básico de nivel correlacional, el estudio incluyó a 35 colaboradores. Se descubrió que un 74.3% de los participantes calificó el clima organizacional como regular. De manera similar, el desempeño laboral fue percibido en el mismo nivel por el 57.1% de los encuestados. Al considerar las dimensiones específicas, se observa que el nivel de autonomía se registra como bajo para el 48.6% de los colaboradores. En cuanto a la cohesión, el 54.3% muestra un nivel regular. Respecto a la confianza y apoyo, el 62.9% presenta niveles similares. Además, en lo que concierne al reconocimiento, el 88.6% exhibe un nivel regular. Cabe resaltar que estas variables están moderadamente correlacionadas, con un coeficiente de correlación de 0.728.

En cuanto a las teorías sobre el desempeño laboral, estas han evolucionado con el tiempo, reflejando una diversidad de enfoques y perspectivas. En este sentido, se explorarán las definiciones de varios autores destacados sobre la variable. Campbell et al. (1990) manifiesta que se debe entender como un conjunto de comportamientos que se alinean con los objetivos de la organización. Estos comportamientos son medibles y proporcionan una indicación de la contribución del individuo a los objetivos organizacionales. Asimismo, Niati et al. (2021) amplía su definición al incluir no solo las tareas rutinarias del trabajo, sino también los comportamientos que facilitan el ambiente social y psicológico en el que se realizan las tareas. Además, propone que el desempeño laboral debe considerar tanto las competencias esenciales del trabajo como las competencias contextuales que reflejan la interacción del individuo con el entorno laboral más amplio. Asimismo, Ghani et al. (2016) lo conceptualizan como el empeño que un individuo dedica a la aplicación de sus habilidades y al uso de sus capacidades físicas o mentales con el objetivo de alcanzar un nivel profesional óptimo.

Por otro lado, Hassan (2020) aporta una perspectiva multidimensional, argumentando que es una función que incluye aspectos como la eficiencia en la tarea y la habilidad para trabajar en equipo y mostrar iniciativa. Por tal razón, Krijgsheld, et al (2022) proponen una división del desempeño laboral en dos categorías: rendimiento en la tarea y comportamientos de ciudadanía organizacional. Los comportamientos de rendimiento en la tarea se refieren a las actividades que contribuyen directamente a la producción de bienes o servicios de una organización, mientras que los comportamientos de ciudadanía organizacional contribuyen al bienestar psicológico y social del ambiente de trabajo.

En el contexto de instituciones públicas, el desempeño laboral se refiere a los resultados que un individuo logra mediante esfuerzos intelectuales o físicos y se gestiona mediante la planificación, monitoreo y evaluación del trabajo, buscando mejorar el desempeño individual (Choi et al., 2019). Las técnicas de evaluación varían, incluyendo autoevaluación, evaluación gerencial, evaluación por equipos y evaluación 360 grados (González y Vílchez, 2021). Estas prácticas permiten a los empleados tener una visión clara del desempeño actual, los

problemas y los procesos, así como de los objetivos futuros. Además, incentivan a los empleados a innovar y trabajar más allá de las expectativas convencionales para alcanzar estas metas, promoviendo un desempeño mejorado a lo largo del tiempo (Zanabazar y Jigjiddorj, 2021).

En cuanto a su importancia, radica en que es un factor determinante para promociones, incrementos salariales, asignación de responsabilidades adicionales o incluso terminaciones laborales. El cual se mide por la calidad y cantidad del trabajo efectuado, la precisión, rapidez y eficacia general en el cargo ocupado. Asimismo, se relaciona con la satisfacción en el trabajo y la actitud hacia las responsabilidades laborales, incidiendo de este modo en el éxito organizacional (Cedeño y Sabando, 2021). Bajo esta premisa, Panduro et al. (2021) señalan que la necesidad de evaluar el desempeño de los servidores públicos ha cobrado mayor relevancia, especialmente para mejorar los resultados institucionales en las organizaciones públicas, en un contexto de presiones competitivas y de insatisfacción social respecto al deficiente servicio público.

En relación a los enfoques teóricos para explicar la variable de desempeño laboral, se tomó en cuenta el enfoque de Clima y Cultura Organizacional, James et al. (2008) esta teoría arroja luz sobre cómo el ambiente y las normas culturales dentro de una organización afectan el desempeño laboral de los empleados. La Cultura Organizacional, identificada como la amalgama de valores, creencias y conductas comunes que distinguen a una organización, tiene un rol importante en el desempeño laboral. Un ambiente cultural positivo puede alinear los valores de los empleados con los de la organización, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, y promover la satisfacción y el compromiso laboral, lo que, a su vez, puede conducir a un mejor desempeño (Cedeño y Sabando, 2021).

Respecto al modelo teórico, se tomó en cuenta el propuesto por Campbell (1990) mencionado por Cuello et al. (2020), que engloba tres dimensiones: desempeño en tareas, comportamiento laboral contraproducente y desempeño contextual. Este modelo es reconocido como uno de los fundamentos teóricos esenciales para la evaluación del desempeño laboral, dada su naturaleza

multidimensional, ya que su propósito es proporcionar una comprensión exhaustiva de los elementos que constituyen el desempeño laboral en las organizaciones.

Dimensión 1. Desempeño en tareas: Esta dimensión encapsula la ejecución de tareas y responsabilidades de un cargo conforme a las aptitudes y saberes consignados en las descripciones de cada puesto, contribuyendo de esta forma a la organización de manera directa o indirecta (Cuello et al., 2020). Se centra en conductas que contribuyen a la producción de un bien o la provisión de un servicio, comprendiendo conductas que pueden fluctuar según el cargo desempeñado, y que frecuentemente están determinadas por los roles y generalmente se especifican en la descripción del puesto (Ramos-Villagrasa et al., 2019).

Dimensión 2. Comportamiento laboral contraproducente: Esta dimensión incorpora acciones deliberadas efectuadas voluntariamente que persiguen perjudicar a las organizaciones mientras benefician al empleado (Cuello et al., 2020). De acuerdo con Fabi et al. (2015) los comportamientos contraproducentes se manifiestan como acciones deliberadas con el objetivo de dañar tanto a las organizaciones como a los individuos, erigiéndose como amenazas para el bienestar de la organización y sus empleados. De forma específica, el comportamiento laboral contraproducente es identificado como una conducta voluntaria que deteriora el bienestar de la organización e incluye acciones tales como la ejecución errónea de tareas de manera intencional, asistencia sin rendimiento, quejas, y uso incorrecto de privilegios, entre otros (Ramos-Villagrasa et al., 2019).

Adicionalmente, Ticahuanca y Mamani (2021) señalan que estas conductas desviadas están vinculadas con impactos negativos tanto a nivel personal como organizacional, ya que los comportamientos contraproducentes representan conductas antisociales evidenciadas por los trabajadores al desempeñar su labor que, aunque benefician al empleado, son perjudiciales para la organización.

Dimensión 3. Desempeño contextual: Esta categoría engloba acciones espontáneas y personales que van más allá de lo que se espera para su posición, siendo esenciales para lograr los objetivos aspirados en las corporaciones (Cuello et al., 2020). Se identifica también como comportamiento de ciudadanía organizacional, descrito como conducta que favorece los objetivos de la organización mediante el enriquecimiento de su ambiente social y psicológico, la cual incluye tareas que trascienden los deberes laborales, la iniciativa, la proactividad, la colaboración con otros o el entusiasmo (Ticahuanca y Mamani, 2021).

Por su parte, Ramos-Villagrasa et al. (2019) describen el desempeño contextual como las acciones voluntarias y personales de los empleados, que superan las expectativas de su rol laboral, impulsando así una óptima operatividad en la organización. Además, Fabi et al. (2015) amplifican esta noción describiendo el desempeño contextual como las acciones voluntarias por parte de los empleados de la entidad que contribuyen a la realización de las metas propuestas por la firma al establecer un ambiente laboral favorable de forma indirecta.

En lo que respecta a las teorías sobre el clima organizacional, existen diversas definiciones. Kirilo et al. (2018) lo asocian con las opiniones y la satisfacción de los empleados respecto a su trabajo. Rozman y Strukelj (2021) lo conceptualizan como la percepción de los miembros de una organización sobre su ambiente laboral, considerando aspectos individuales, grupales y organizacionales. Por otro lado, Hussainy (2022) lo describe como la percepción de los trabajadores sobre la organización, la cual afecta directamente su desempeño.

De acuerdo a Armenteros y Esperón (2018) el clima organizacional se refiere a la percepción colectiva que los integrantes de una organización poseen acerca de las situaciones y circunstancias que los rodean, además de los comportamientos que observan ser valorados, respaldados y anticipados. Este clima se moldea a través de la interpretación y valor que los empleados otorgan a las acciones y comportamientos observados, así como a las vivencias en su entorno laboral. Asimismo, Cedeno y Sabando (2021) manifiestan que el clima

organizacional puede ser concebido como una expresión de percepciones compartidas y respuestas emocionales de los integrantes de una organización hacia su ambiente de trabajo, revelando una interacción entre las características individuales, grupales y organizacionales.

Además, Shanker et al. (2017) destacan que el clima organizacional ejerce una influencia positiva significativa en el compromiso laboral de los empleados. Esto subraya una vez más la importancia de un ambiente de trabajo favorable en la vida organizativa y en el crecimiento personal y profesional de los trabajadores. En conclusión, el clima organizacional es una representación perceptual y emocional del ambiente laboral que, aunque intangible, tiene implicaciones tangibles y significativas en la dinámica de trabajo y los resultados organizacionales.

Respecto a su relevancia, esta es subrayada por altos ejecutivos quienes lo ven como un elemento esencial dado que modula la imagen de la institución y la motivación de los empleados para optimizar su desempeño, beneficiando en última instancia a los clientes (Brito-Carrillo et al., 2020). Según Bravo et al. (2023) un ambiente organizacional que fomenta la participación, es dinámico y receptivo a los cambios, se traduce en una elevada productividad, calidad de vida laboral y rendimiento, delineando una correlación directa entre estos elementos.

De acuerdo a González et al. (2015) el valor intrínseco del clima organizacional se halla en su aptitud para impactar tanto en el bienestar de los empleados como en la eficiencia y prosperidad organizacional, ya que un ambiente laboral positivo puede incitar la motivación, colaboración, innovación y retención del talento, auspiciando así un incremento en la productividad, calidad de vida laboral y satisfacción del cliente. En contraposición, Vidak et al. (2023) menciona que un clima adverso puede desencadenar descontento, estrés, conflictos y una reducción en la eficiencia y efectividad organizacional.

En relación al modelo teórico, se consideró el modelo desarrollado por Chiang et al. (2008) donde propuso 6 dimensiones: Autonomía, cohesión, presión laboral, confianza, apoyo y reconocimiento.

Dimensión 1. Autonomía: Es una dimensión que abarca la libertad y capacidad de los empleados para tomar decisiones y manejar sus tareas sin una supervisión constante (Chiang et al., 2008). Según Sampieri et al. (2014) esta libertad de acción contribuye a una mayor satisfacción y eficiencia en el trabajo, ya que los empleados se sienten más en control de su ambiente laboral. Asimismo, Díaz y Carrasco (2018) complementan esta idea, sugiriendo que la autonomía es un catalizador para la innovación, ya que los empleados tienen el espacio necesario para explorar nuevas ideas y soluciones. Según Sampieri et al. (2014) la importancia de la autonomía se extiende también a la adaptabilidad organizacional, donde los empleados con mayor autonomía pueden responder de manera más efectiva a los cambios y desafíos que enfrenta la organización. Además, la autonomía promueve una cultura de responsabilidad y compromiso, donde los empleados se sienten más vinculados con los resultados de su trabajo y, por ende, con los objetivos de la organización.

Dimensión 2. Cohesión: Es una dimensión que refleja la unidad y el apoyo mutuo entre los miembros de un equipo o grupo. Según Chiang et al. (2008) señalan que la cohesión facilita la colaboración y la comunicación efectiva, elementos cruciales para el desempeño del equipo. Por otro lado, Mukherji et al. (2021) resalta que la cohesión es vital para la eficacia del equipo y la retención de empleados, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales, pues un ambiente cohesivo promueve un sentido de pertenencia y satisfacción entre los empleados, lo que a su vez reduce la rotación y mejora el clima organizacional.

Dimensión 3. Presión laboral: Según Chiang et al. (2008) son las demandas y el estrés percibido por los empleados, puede ser un arma de doble filo. Asimismo, Sampieri et al. (2014) menciona que una gestión adecuada de la presión puede mejorar la productividad, pero una presión excesiva puede resultar en estrés y agotamiento. La presión también puede afectar la salud mental y física de los empleados, lo que a largo plazo puede llevar a una disminución del rendimiento y la satisfacción laboral. Sin embargo, Mukherji et al. (2021) manifiestan que una dosis moderada de presión puede actuar como un motivador para alcanzar metas y mejorar el desempeño, lo que destaca la importancia de una gestión equilibrada de la presión en el ambiente laboral.

Dimensión 4. Confianza: Según Chiang et al. (2008) la confianza facilita una colaboración efectiva y una comunicación abierta entre los empleados y la dirección. Díaz y Carrasco (2018) refuerzan esta noción, indicando que la confianza también impulsa un entorno laboral positivo y aumenta la satisfacción en el trabajo. La confianza se extiende también a la reputación de la organización, ya que una cultura de confianza puede mejorar la percepción externa de la empresa, atrayendo así a talento calificado y mejorando las relaciones con las partes interesadas.

Dimensión 5. Apoyo: Según Sampieri et al. (2014) el apoyo se manifiesta a través de la asistencia, guía y recursos proporcionados a los empleados para desempeñar su trabajo de manera efectiva. Chiang et al. (2008) agregan que el apoyo contribuye a la satisfacción laboral y reduce la rotación de empleados, lo que a su vez mejora la eficiencia y el clima organizacional. Un ambiente de apoyo también promueve una mayor adaptabilidad y aprendizaje, ya que los empleados se sienten más cómodos al buscar ayuda y compartir conocimientos.

Dimensión 6. Reconocimiento: Es una estrategia vital para motivar a los empleados y promover un desempeño superior. Según Chiang et al. (2008) el reconocimiento, ya sea a través de comentarios positivos, premios o promociones, ayuda a los empleados a sentir que sus contribuciones son valoradas. Díaz y Carrasco (2018) complementan esta idea, sugiriendo que el reconocimiento también mejora la moral y crea un ambiente laboral positivo, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad y la satisfacción laboral.

### III. METODOLOGÍA

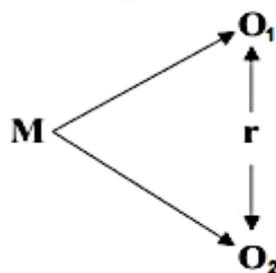
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

En relación a al tipo el estudio es básico ya que amplía el conocimiento y entendimiento de un fenómeno particular (Sánchez, 2019). En lo que respecta al alcance, es explicativa observacional dado que no solo permite describir el fenómeno estudiado, sino también explicar las relaciones entre las variables involucradas (Osada y Salvador-Carrillo, 2021).

Asimismo, es cuantitativo, dado que facilita la medición objetiva e interpretación de datos numéricos. Este enfoque se distingue por la recolección y análisis de datos cuantitativos para identificar patrones y discernir relaciones entre variables (Sánchez, 2019). En este estudio, el enfoque cuantitativo podría emplearse para recabar datos sobre las percepciones de las variables, y posteriormente examinar la relación entre estas variables.

En lo que concierne al diseño de investigación, es de tipo transversal y no experimental, orientándose a estudiar las relaciones entre variables en un momento específico sin intervención en ellas (Cvetkovic-Vega et al., 2021). También es correlacional, enfocándose en determinar si hay una relación estadística entre dos variables, y el grado de relación entre ellas (Osada y Salvador-Carrillo, 2021). En este tipo de diseño, los datos se recogen en un punto específico en el tiempo para analizar cómo el clima organizacional está vinculado con el desempeño laboral.

Esquema del estudio:



Dónde:

**M:** Muestra compuesta por los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano.

**O<sub>1</sub>:** variable clima organizacional

**O<sub>2</sub>:** variable desempeño laboral

**r:** correlación

### 3.2. Variables y Operacionalización

**Variable independiente:** clima organizacional

**Definición conceptual:** El clima organizacional es descrito como la apreciación grupal que los integrantes de una organización poseen acerca de los eventos, prácticas y procedimientos que viven, además de los comportamientos que observan ser valorados, respaldados y anticipados (Armenteros y Esperón, 2018).

**Dimensión 1. Autonomía:** es una dimensión que abarca la libertad y capacidad de los empleados para tomar decisiones y manejar sus tareas sin una supervisión constante (Chiang et al., 2008).

**Dimensión 2. Cohesión:** Es una dimensión que refleja la unidad y el apoyo mutuo entre los miembros de un equipo o grupo (Chiang et al., 2008).

**Dimensión 3. Presión laboral:** Según Chiang et al. (2008) son las demandas y el estrés percibido por los empleados, puede ser un arma de doble filo.

**Dimensión 4. Confianza:** Según Chiang et al. (2008) la confianza facilita una colaboración efectiva y una comunicación abierta entre los empleados y la dirección.

**Dimensión 5. Apoyo:** Según Sampieri et al. (2014) el apoyo se manifiesta a través de la asistencia, guía y recursos proporcionados a los empleados para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

**Dimensión 6. Reconocimiento:** Es una estrategia vital para motivar a los empleados y promover un desempeño superior (Chiang et al., 2008).

**Definición operacional:** Utilizando el cuestionario de clima organizacional, se procedió a la evaluación de la variable junto con sus dimensiones asociadas: autonomía, cohesión, presión laboral, confianza, apoyo y reconocimiento. Esta evaluación se realizó tomando en cuenta las percepciones de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial Del Santa.

**Variable de estudio:** desempeño laboral

**Definición conceptual:** Se refiere a los resultados que un individuo logra mediante esfuerzos intelectuales o físicos y se gestiona mediante la planificación, monitoreo y evaluación del trabajo, buscando mejorar el desempeño individual (Choi et al., 2019).

**Dimensión 1. Desempeño en tareas:** Esta dimensión encapsula la ejecución de tareas y responsabilidades de un cargo conforme a las aptitudes y saberes consignados en las descripciones de cada puesto, contribuyendo de esta forma a la organización de manera directa o indirecta (Cuello et al., 2020).

**Dimensión 2. Comportamiento laboral contraproducente:** Esta dimensión incorpora acciones deliberadas efectuadas voluntariamente que persiguen perjudicar a las organizaciones mientras benefician al empleado (Cuello et al., 2020).

**Dimensión 3. Desempeño contextual:** son las acciones espontáneas y personales que van más allá de lo que se espera para su posición, siendo esenciales para lograr los objetivos aspirados en las corporaciones (Cuello et al., 2020).

**Definición operacional:** Utilizando el cuestionario desempeño laboral, se procedió a la evaluación de la variable junto con sus dimensiones asociadas: desempeño en tareas, comportamiento laboral contraproducente y desempeño contextual. Esta evaluación se realizó tomando en cuenta las percepciones de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial Del Santa.

## Operacionalización de las variables (Anexo 1)

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población de estudio se define como el grupo total de individuos o elementos que son objeto de investigación, y puede abarcar desde un conjunto limitado hasta uno ilimitado de sujetos que comparten características comunes, estableciendo así el marco desde el cual se pueden generalizar los hallazgos de la investigación (Ventura-León, 2017). En el estudio propuesto, la población de estudio estuvo constituida por 51 trabajadores de la gerencia y subgerencias de Desarrollo Urbano. Esta población fue fundamental para entender y analizar las variables de interés en un contexto específico y aplicado, proyectando así un análisis robusto y pertinente hacia la temática investigada.

**Tabla 1**

*Relación de trabajadores de la gerencia y subgerencias de desarrollo urbano.*

Descripción	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Subgerencia de inmobiliaria	15	7	22
División de catastro	4	0	4
División de obras privadas	5	2	7
Subgerencia de planeamiento urbano	7	4	11
Gerencia de desarrollo urbano	5	2	7
Total	36	15	51

*Nota.* CAP. Gerencia y subgerencias de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial Del Santa, 2022.

**Criterios de Inclusión:** Trabajadores con una antigüedad mínima de 5 meses en la institución, disposición para participar en el estudio, trabajadores que pertenezcan a la gerencia y subgerencia de desarrollo urbano.

**Criterios de Exclusión:** Antigüedad menor a 5 meses en la institución, trabajadores que no tengan disposición para participar en el estudio,

trabajadores que no pertenezcan a la gerencia y subgerencia de desarrollo urbano.

Muestra: Refiere a un segmento seleccionado de la población que se investigará. De acuerdo a Ventura-León (2017) una muestra censal se caracteriza por incluir a todas las unidades de investigación dentro de la muestra, siendo una estrategia comúnmente adoptada cuando la población en estudio es reducida. En el estudio se optó por una muestra censal compuesta por los 51 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano, permitiendo un análisis exhaustivo de toda la población de interés.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica se refiere a la variedad de métodos y recursos utilizados con el propósito de lograr un objetivo específico, en este contexto, la recolección de datos para la investigación (Anguita, et al. 2003). En este estudio, se utilizó la técnica de encuesta, la cual, según Arias (2020), facilita el intercambio de información entre los participantes de la investigación y la entidad o individuo que conduce la investigación, a través de la formulación de preguntas dirigidas a un grupo preestablecido de personas. Como instrumentos, se utilizaron dos cuestionarios para evaluar las variables en cuestión. Esta estrategia permitió una evaluación más comprensiva y detallada de las variables de interés, lo cual es importante para alcanzar los objetivos del estudio.

#### **Instrumentos de recolección**

Cuestionario sobre Clima Organizacional: Para la evaluación del clima organizacional, se ha optado por adaptar el cuestionario "Percepción del Clima Organizacional" basado en el modelo teórico propuesto por Chiang et al. (2008) donde obtuvo una confiabilidad de (0.929). Este instrumento consta de 26 preguntas que exploran seis dimensiones clave: autonomía, cohesión, presión laboral, confianza, apoyo y reconocimiento. Cada una de estas dimensiones es importante para entender la atmósfera laboral y cómo esta impacta en el desempeño de los trabajadores dentro de la Gerencia de Desarrollo Urbano. Para capturar de manera efectiva las percepciones de los empleados, cada

pregunta en los cuestionarios presentó opciones de respuesta basadas en una escala Likert.

**Cuestionario sobre Desempeño Laboral:** Para evaluar el desempeño laboral se adaptó el cuestionario "Evaluación del Desempeño Laboral" basado en el modelo teórico propuesto por Cuello et al. (2020) donde obtuvo una confiabilidad de (0.947). Este instrumento se compuso de 19 preguntas que se distribuyen en tres dimensiones esenciales: desempeño en tareas, comportamiento laboral contraproducente y desempeño contextual. Cada una de estas dimensiones proporciona una lente única para examinar cómo los empleados realizan sus tareas, interactúan con otros y se adaptan a las demandas del entorno laboral en la Gerencia de Desarrollo Urbano. Las preguntas presentadas en este cuestionario de desempeño laboral ofrecieron opciones de respuesta basadas en una escala desde "nunca" (1), hasta "siempre" (5). Esta escala Likert permitió a los participantes expresar su frecuencia de experiencia con cada afirmación, proporcionando una representación cuantitativa del desempeño laboral en las diferentes dimensiones evaluadas.

**Validez:** La validez de los cuestionarios fue evaluada meticulosamente a través de la apreciación crítica de tres expertos con grados de maestría en gestión pública, quienes poseen una profunda experiencia en el tema en cuestión. Estos expertos estuvieron encargados de examinar los instrumentos mediante una matriz de evaluación, en la cual se calificó la pertinencia, relevancia y claridad de los cuestionarios con respecto al tema de estudio. Este proceso de evaluación permitió hacer ajustes necesarios para asegurar que los cuestionarios sean válidos y adecuados para medir las variables en el contexto de estudio.

**Confiabilidad:** La evaluación de la confiabilidad de los cuestionarios se llevó a cabo mediante un proceso bien estructurado. Inicialmente, se realizó una prueba piloto en una institución diferente, específicamente en la Municipalidad de Nuevo Chimbote, donde se aplicaron los cuestionarios a 10 trabajadores. Esta prueba piloto fue fundamental dado que la muestra utilizada en el estudio principal fue una muestra censal. Posteriormente, se aplicó el coeficiente Alfa de

Cronbach para determinar el nivel de confiabilidad de cada cuestionario, donde se obtuvo .924 para el cuestionario sobre el clima organizacional y .913 en el cuestionario sobre el desempeño laboral, demostrando que ambos instrumentos cuentan con un alto grado de confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

Se crearon dos cuestionarios diferentes para evaluar cada una de las variables de estudio. Luego, estos instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación realizado por expertos en el campo de la investigación, quienes revisaron y aprobaron su contenido. Tras la validación de los cuestionarios, se procedió a obtener el permiso necesario para realizar la investigación en la institución correspondiente. Para este propósito, se redactó una carta formal dirigida al gerente de la institución, en la cual se solicitaba la autorización para administrar los cuestionarios a los empleados de la Gerencia de Desarrollo Urbano. Tras obtener el permiso, se procedió a aplicar los cuestionarios a la totalidad de los trabajadores de dicha gerencia, considerando que se trata de una muestra censal.

La administración de los cuestionarios se realizó a través de un formulario en línea creado con Google Forms, el cual se distribuyó a los participantes mediante sus números de teléfono. Es fundamental resaltar que se mantuvo en todo momento la confidencialidad de la información recolectada, asegurando la integridad y ética del proceso de investigación. Luego de recopilar los datos, se procedió a su análisis utilizando herramientas estadísticas, incluyendo SPSS versión 27. Este análisis involucró la aplicación de métodos estadísticos apropiados, lo que estableció una sólida base para la obtención de conclusiones significativas y relevantes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el procesamiento y análisis de los datos recopilados, se empleó el software estadístico SPSS y la hoja de cálculo Excel. La elaboración del informe se llevó a cabo utilizando el software Word, lo que garantizó una presentación ordenada y profesional de la información. En cuanto a la presentación de los resultados,

se crearon tablas de frecuencias y se realizaron análisis estadísticos descriptivos que permitió una interpretación nítida y precisa de los hallazgos alcanzados. Se establecieron criterios específicos para clasificar los niveles de las variables de la siguiente manera: para el clima organizacional se consideró los niveles: deficiente [26-52], medianamente eficiente [53-78], eficiente [79-104].; y para el desempeño laboral se consideró los niveles: bajo [22-52], regular [53-81], alto [82-110]. En la fase de análisis correlacional, se llevó a cabo una prueba de normalidad con el propósito de evaluar la distribución de los datos, y se determinó que ambas variables seguían una distribución normal, dado que ambas variables tenían una significancia superior a 0.05. Por consiguiente, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para investigar la relación entre las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Con base en la resolución N° 0470-2022/UCV de la Universidad César Vallejo, que delinear los principios éticos fundamentales para la conducción de investigaciones, este estudio se guiará por una rigurosidad científica y un profundo respeto hacia los participantes, atendiendo a los siguientes aspectos:

**Confidencialidad:** Se estableció un firme compromiso de confidencialidad con los participantes, asegurando que solo se utilizaron las respuestas proporcionadas para los fines de la investigación, sin recopilar ni divulgar datos personales que pudieran comprometer su identidad. De esta forma, se protegerá la privacidad de cada participante en el estudio.

**Participación Voluntaria:** Los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano fueron invitados a participar en el estudio de manera voluntaria. No hubo condiciones impuestas ni coerción de ningún tipo, respetando así su autonomía y libertad de decisión para participar o abstenerse.

**Consentimiento Informado:** Antes de la participación, se informó de manera clara y precisa a los participantes sobre los objetivos del estudio y la relevancia de la recolección de datos. Asimismo, se proporcionó información

detallada sobre el proceso y se aclararon todas las dudas que puedan tener los participantes, asegurando así su comprensión y consentimiento informado.

**Beneficio y Aporte al Conocimiento:** Este estudio se orienta a aportar valiosa información sobre las variables de estudio, lo cual permitió una toma de decisiones informada para promover un ambiente laboral favorable y mejorar el desempeño de los trabajadores. Además, contribuyó al corpus de conocimiento en gestión pública, ofreciendo percepciones que podrían ser útiles para otras instituciones públicas en la búsqueda de optimizar sus prácticas laborales y organizacionales.

#### IV. RESULTADOS

En esta parte del estudio, se exponen los datos obtenidos, Los datos descriptivos se enfocan en las variables y dimensiones seleccionadas Mientras, los datos inferenciales se respaldan en el coeficiente de correlación, el cual se calculó utilizando el método de Pearson.

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad de las variables de estudio.*

Variables de estudio	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	.115	51	.089
Clima organizacional	.086	51	.200*

**Interpretación:** Según la tabla 2, la significancia para el desempeño laboral es de 0.089, lo que indica una tendencia a desviarse de una distribución normal, aunque esta desviación no es estadísticamente significativa al nivel convencional de 0.05. Por otro lado, el clima organizacional muestra una significancia de 0.200, sugiriendo con mayor claridad que su distribución es normal, ya que este valor está bien por encima del límite convencional para la significancia estadística. En este contexto, la correlación de Pearson emerge como la prueba estadística más apropiada para analizar la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional.

Objetivo general: determinar la incidencia entre las variables de estudio.

**Tabla 3**

*Prueba de Pearson entre las variables de estudio.*

Rho de Pearson		Desempeño laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	.547**
	Sig. (unilateral)	.000
	N	51

*Nota:*

**Interpretación:** Conforme a la tabla 3, se observa un coeficiente de correlación de .547 entre las variables. Este valor representa una relación positiva moderada, sugiriendo que, a pesar de que esta correlación es más notable, es importante considerar que, aunque indica una tendencia clara a que un clima organizacional positivo se asocie con un mejor desempeño laboral, no necesariamente implica una relación directa. En términos de significancia, el valor es .000, lo cual es sumamente bajo, indicando una alta improbabilidad de que esta correlación sea producto del azar, reforzando la idea de que existe una asociación significativa. Permitiendo aceptar la hipótesis general de estudio, pues hay una incidencia significativa entre las variables de estudio.

Objetivo específico 1: determinar el nivel del clima laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano.

**Tabla 4**

*Distribución de niveles y porcentajes de la variable clima organizacional y sus dimensiones.*

Dimensiones y variable	Niveles								
	Deficiente		Med. eficiente		eficiente		Total		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Dim. Autonomía	4	7,8 %	40	78,4%	7	13,7%	51	100%	
Dim. Cohesión	8	15,7%	40	78,4%	3	5,9%	51	100%	
Dim. Presión laboral	4	7,8 %	36	70,6%	11	21,6%	51	100%	
Dim. Confianza	10	19,6%	34	66,7%	7	13,7%	51	100%	
Dim. Apoyo	8	15,7%	40	78.4%	3	5,9%	51	100%	
Dim. Reconocimiento	5	9,8 %	35	68,6%	11	21,6%	51	100%	
Variable organizacional	Clima	3	5,9 %	38	74,5 %	10	19,6%	51	100%

*Nota:*

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 4, en la dimensión de Autonomía, un 78.4% se siente moderadamente autónomo, aunque un 13.7% alcanza un nivel eficiente y un 7.8% se considera deficiente, sugiriendo una necesidad de mayor independencia para algunos. En Cohesión, aunque la mayoría (78.4%) percibe una cohesión medianamente eficiente, un 15.7% se encuentra en un nivel deficiente, lo que indica margen de mejora en la unidad del equipo. En cuanto a la Presión Laboral, un 70.6% la maneja adecuadamente, pero un 21.6% destaca por su eficiencia en este aspecto. Por otro lado, la Confianza muestra que un 66.7% tiene un nivel medianamente eficiente, pero un 19.6% se encuentra deficiente, lo que apunta a la necesidad de fomentar un ambiente de mayor confianza. En la dimensión de Apoyo, la mayoría (78.4%) se siente respaldada hasta cierto punto, pero aún hay espacio para mejorar el apoyo y la asistencia.

En Reconocimiento, un 68.6% se considera medianamente eficiente, mientras que un 21.6% percibe un alto nivel de reconocimiento, resaltando la importancia de valorar el trabajo realizado. Finalmente, en términos de Clima Organizacional general, un 74.5% lo califica como medianamente eficiente, con un 19.6% en eficiente, lo que refleja un ambiente de trabajo aceptable con oportunidades de mejora para alcanzar un clima óptimo.

Objetivo específico 2: identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano

**Tabla 5**

*Distribución de niveles y porcentajes de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.*

Dimensiones y variable	Niveles							
	Bajo		Regular		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dim. Desempeño en tareas	0	0 %	28	54,9%	23	45,1%	51	100%
Dim. Comportamiento laboral contraproducente	8	15,7%	26	51 %	17	33,3%	51	100%
Dim. Desempeño contextual	0	8,9%	24	47,1%	27	52,9%	51	100%
Variable laboral	0	0%	30	59,9%	21	40,1%	51	100%

*Nota:*

**Interpretación:** según la tabla 5, en la dimensión de Desempeño en Tareas, la mayoría (54.9%) se clasifica como regular, reflejando un enfoque efectivo en la ejecución de tareas específicas. En la dimensión de Comportamiento Laboral Contraproducente, aunque la mayoría (51%) muestra un comportamiento no contraproducente, un considerable 33.3% exhibe niveles altos de conductas contraproducentes, posiblemente influenciados por factores como estrés o insatisfacción. En cuanto al Desempeño Contextual, más de la mitad (52.9%) demuestra alta eficiencia en aspectos contextuales como cooperación y adaptabilidad, indicando un ambiente propicio para el trabajo en equipo. Finalmente, en la variable general de Desempeño Laboral, una mayoría (59.9%) presenta un desempeño regular, pero un notable 40.1% muestra un alto rendimiento, sugiriendo una mezcla equilibrada de habilidades y competencias en el grupo, con una parte importante sobresaliendo en su rendimiento global.

Objetivo específico 3: establecer la incidencia de la autonomía en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano.

**Tabla 6**

*Prueba de Pearson entre la dimensión autonomía y la variable desempeño laboral.*

Rho de Pearson		Desempeño laboral
Dim. Autonomía	Coeficiente de correlación	.353*
	Sig. (unilateral)	.011
	N	51

*Nota:*

**Interpretación:** De acuerdo con la tabla 6, se muestra una correlación entre el desempeño laboral y la dimensión de autonomía con un coeficiente de correlación de .353. Este valor indica una correlación positiva de intensidad moderada, evidenciando que existe una relación significativa (0.11) ya que está por debajo del umbral estándar de .05. En otras palabras, aunque existe una relación positiva entre la autonomía en el lugar de trabajo y el desempeño laboral, esta relación no es lo suficientemente fuerte como para afirmar que cambios en la autonomía conllevarán a cambios sustanciales en el desempeño laboral.

Objetivo específico 4: establecer la incidencia de la cohesión en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano.

**Tabla 7**

*Prueba de Pearson entre la dimensión cohesión y la variable desempeño laboral.*

Rho de Pearson		Desempeño laboral
Dim. Cohesión	Coeficiente de correlación	.368**
	Sig. (unilateral)	.008
	N	51

*Nota:*

**Interpretación:** De acuerdo con la tabla 7, se muestra una correlación entre el desempeño laboral y la dimensión de cohesión con un coeficiente de correlación de .368. Este valor indica una correlación positiva de intensidad moderada, además se ha evidenciado que existe una relación significativa (0.08) ya que está por debajo del umbral estándar de .05 que confirma que, la relación observada no es producto del azar. Esto significa que, aunque hay una tendencia a que una mayor cohesión en el equipo se asocie con un mejor desempeño laboral, esta relación no es lo suficientemente fuerte como para afirmar que mejoras en la cohesión del equipo resultarán necesariamente en mejoras significativas en el desempeño laboral.

Objetivo específico 5: establecer la incidencia de la presión laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano.

**Tabla 8**

*Prueba de Pearson entre la dimensión presión laboral y la variable desempeño laboral.*

Rho de Pearson		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	.464**
Dim. Presión laboral	Sig. (unilateral)	.001
	N	51

*Nota:*

**Interpretación:** En relación con la tabla 8, se muestra una correlación entre el desempeño laboral y la dimensión presión laboral con un coeficiente de correlación de .464. Este valor indica una correlación positiva de intensidad moderada, además se ha evidenciado que existe una relación significativa (0.01) ya que está por debajo del umbral estándar de .05 mostrando que es altamente improbable que esta correlación sea una coincidencia. Esto implica que, aunque existe una tendencia a que un aumento en la presión laboral se asocie con un incremento en el desempeño laboral, esta relación no es lo suficientemente intensa como para considerarse un predictor robusto o determinante del desempeño laboral.

Objetivo específico 6: establecer la incidencia de la confianza en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano.

**Tabla 9**

*Prueba de Pearson entre la dimensión confianza y la variable desempeño laboral.*

Rho de Pearson		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	.396**
Dim. Confianza	Sig. (unilateral)	.004
	N	51

*Nota:*

**Interpretación:** respecto a la tabla 9, se muestra una correlación entre el desempeño laboral y la dimensión confianza con un coeficiente de correlación de .396. Este valor indica una correlación positiva de intensidad moderada, además se ha evidenciado que existe una relación significativa (0.04) ya que está por debajo del umbral estándar de .05 mostrando que es altamente improbable que esta correlación sea una coincidencia. Esto significa que, aunque hay una tendencia a que un mayor nivel de confianza se asocie con un mejor desempeño laboral, la fuerza de esta asociación no es lo suficientemente intensa como para ser considerada un predictor determinante.

Objetivo específico 7: establecer la incidencia del apoyo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano.

**Tabla 10**

*Prueba de Pearson entre la dimensión apoyo y la variable desempeño laboral.*

Rho de Pearson		Desempeño laboral
Dim. Apoyo	Coeficiente de correlación	.363**
	Sig. (unilateral)	.009
	N	51

*Nota:*

**Interpretación:** conforme a la tabla 10, se muestra una correlación entre el desempeño laboral y la dimensión apoyo con un coeficiente de correlación de .363. Este valor indica una correlación positiva de intensidad moderada, además se ha evidenciado que existe una relación significativa (0.09) ya que está por debajo del umbral estándar de .05 mostrando que es poco probable que esta correlación sea resultado del azar. Esto indica que, aunque hay una inclinación a que un aumento en el nivel de apoyo esté relacionado con una mejora en el desempeño laboral, la intensidad de esta conexión no alcanza el nivel necesario para ser vista como un predictor dominante o determinante del desempeño laboral

Objetivo específico 8: establecer la incidencia del reconocimiento en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano.

**Tabla 11**

*Prueba de Pearson entre la dimensión reconocimiento y la variable desempeño laboral.*

Rho de Pearson		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	.451**
Dim. Reconocimiento	Sig. (unilateral)	.001
	N	51

*Nota:*

**Interpretación:** en relación a la tabla 11, se muestra una correlación entre el desempeño laboral y la dimensión apoyo con un coeficiente de correlación de .451. Este valor indica una correlación positiva de intensidad moderada, además se ha evidenciado que existe una relación significativa (0.01) ya que está por debajo del umbral estándar de .05 mostrando que es altamente improbable que esta correlación sea una coincidencia. Esto implica que, a pesar de que existe una inclinación hacia una mejora en el desempeño laboral con un incremento en el reconocimiento, la magnitud de esta asociación no es tan pronunciada como para ser calificada como un indicador dominante o concluyente del desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

El desempeño laboral en las organizaciones, es un aspecto esencial para su éxito y sostenibilidad. Ya que las competencias de los servidores son un factor clave en su rendimiento productivo, lo cual impacta directamente en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales. De acuerdo con Lluncor et al. (2021), el desempeño laboral se describe como la consecución de los resultados deseados mediante el esfuerzo y el trabajo. Además, destacan que es una amalgama de habilidades y esfuerzo, asimismo su éxito está estrechamente vinculado a la motivación y el compromiso de los empleados. Para ello, es fundamental que las organizaciones fomenten un ambiente que valore y promueva la motivación, el compromiso, y el desarrollo de habilidades. Esto conlleva a una gestión efectiva de recursos humanos que abarque la capacitación continua, el reconocimiento del desempeño sobresaliente y la creación de un ambiente laboral positivo y motivador.

Por otro lado, las consecuencias de un mal desempeño laboral en las organizaciones pueden repercutir en el bajo rendimiento laboral donde un empleado no logra alcanzar los estándares de desempeño esperados, lo que puede deberse a múltiples factores, incluyendo un ambiente laboral negativo, falta de habilidades, o problemas personales. Esto puede llevar a una disminución en la productividad general, ya que las tareas podrían completarse a un ritmo más lento de lo deseado, afectando el alcance de los objetivos establecidos.

El análisis presentado anteriormente subraya el valor de esta investigación, poniendo de relieve la manera en que el clima organizacional incide en la eficiencia del personal en las entidades gubernamentales de nivel local, particularmente en la Municipalidad Provincial del Santa. Ya que es importante comprender la incidencia entre las variables antes mencionadas en esta institución, para detectar sectores susceptibles de mejoras y formular estrategias operativas que promuevan una gestión más competente, íntegra y comprometida. Cabe resaltar que actualmente existe un vacío teórico debido a la escasez de investigaciones anteriores en esta área específica.

Respecto a los puntos fuertes del estudio, se realizó una comprobación de contenido mediante la valoración de tres especialistas en gestión pública, cada uno con títulos de maestría. Estos profesionales revisaron a fondo los instrumentos de la investigación, que comprendían cuestionarios basados en las metodologías de Chiang et al. (2008) para el clima organizacional y de Cuello et al. (2020) para el desempeño laboral. Con el aval de estos expertos, se llevó a cabo un test de fiabilidad con un grupo de 10 sujetos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, seleccionada por su parecido con el grupo objetivo del estudio.

Los resultados logrados mediante el coeficiente Alpha de Cronbach arrojaron una confiabilidad sobresaliente, con cifras de .913 para el cuestionario de desempeño laboral y .924 para el clima organizacional. Estas elevadas cifras aseguran la fiabilidad de los instrumentos empleados, lo que realza la veracidad y exactitud de la información recogida y, en consecuencia, de las conclusiones del estudio.

En relación al objetivo general, se identificó un coeficiente de correlación positiva moderada (.547) altamente significativo (0.000), lo que demuestra que a medida que el clima organizacional mejora, se incrementa el nivel de desempeño laboral., aunque esta relación no es extremadamente fuerte. Permitiendo aceptar la hipótesis general de estudio, pues hay una incidencia significativa entre las variables de estudio.

Este resultado es coherente con investigaciones anteriores, como la realizada por Mendoza-Vargas et al. (2022), donde se destacó que un porcentaje considerable de participantes (80%) percibió un impacto positivo de actitudes favorables y una comunicación efectiva en su desempeño laboral. De manera similar, Quinto et al. (2022) identificaron en el Cantón Salitre una correlación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral, evidenciando un efecto directo del ambiente organizacional en la ejecución de tareas. Asimismo, Paredes (2021) reportó una correlación moderada (0.294) entre las mismas variables, lo cual es compatible con los resultados del estudio en curso, aunque la correlación encontrada aquí es más baja. Esto podría atribuirse a diferencias en los contextos o en las metodologías de ambos estudios. En

contraste, Santamaría (2020) y Gonzales (2020) informaron de correlaciones más robustas (0.886 y 0.959, respectivamente) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, indicando una relación más intensa en sus respectivos contextos de estudio. Por último, el trabajo de Vela (2023), con un coeficiente de Spearman de 0.536, muestra una tendencia similar a la encontrada en la investigación actual.

En relación al primer objetivo específico, en términos de clima organizacional un 74.5% lo califica como medianamente eficiente, con un 19.6% en eficiente, lo que refleja un ambiente de trabajo aceptable con oportunidades de mejora para alcanzar un clima óptimo. En la dimensión de autonomía, un 78.4% se siente moderadamente autónomo, aunque un 13.7% alcanza un nivel eficiente y un 7.8% se considera deficiente, sugiriendo una necesidad de mayor independencia para algunos. En cohesión, aunque la mayoría (78.4%) percibe una cohesión medianamente eficiente, un 15.7% se encuentra en un nivel deficiente. En cuanto a la presión laboral, un 70.6% la maneja adecuadamente. Por otro lado, la confianza muestra que un 66.7% tiene un nivel medianamente eficiente, lo que apunta a la necesidad de fomentar un ambiente de mayor confianza. En la dimensión de apoyo, la mayoría (78.4%) se siente respaldada hasta cierto punto, pero aún hay espacio para mejorar el apoyo y la asistencia. Y en reconocimiento, un 68.6% se considera medianamente eficiente.

Comparando estos resultados con estudios previos, se observa que en la investigación de Grandez (2021), un 64.7% de los participantes en Chachapoyas percibió un buen nivel en el clima organizacional, mientras que en el estudio de Soncco (2021), un 74.3% evaluó el clima organizacional como regular. Además, en el trabajo de López et al. (2021), se observó que el 70% de los trabajadores calificó el clima laboral como 'pésimo' en entornos empresariales y gubernamentales. Por otro lado, Del Ángel-Salazar et al. (2020) encontraron que un 56% de los trabajadores percibían que el clima organizacional tenía margen de mejora, lo que concuerda con los hallazgos de este estudio que indican un ambiente laboral con eficiencia moderada y oportunidades de mejora. Además, estos autores reportaron una satisfacción moderada en áreas como autonomía (76.4%), cohesión (36.8%), presión (40.1%), confianza (39.6%) y equidad

(45.6%), lo que refleja tendencias similares a las encontradas en el presente estudio.

Por último, las teorías de González et al. (2015) y Vidak et al. (2023) resaltan la importancia del clima organizacional tanto para el bienestar de los empleados como para la eficiencia global de la organización. Estas teorías subrayan cómo un ambiente laboral positivo puede tener un impacto significativo en la productividad y en la calidad de vida en el trabajo, mientras que un clima adverso puede tener efectos negativos.

Del segundo objetivo específico, en la variable desempeño laboral, se observó que una mayoría significativa (59.9%) presenta un desempeño regular. Por otro lado, un destacado 40.1% demuestra un alto rendimiento, lo cual sugiere una mezcla equilibrada de habilidades y competencias en el grupo, con una parte importante destacándose en su rendimiento global. En particular, en la dimensión de desempeño en tareas, una mayoría (54.9%) se clasifica como regular, reflejando un enfoque efectivo en la ejecución de tareas específicas. Además, en lo que respecta al comportamiento laboral contraproducente, si bien la mayoría (51%) muestra un comportamiento no contraproducente, un considerable 33.3% exhibe niveles altos de conductas contraproducentes, lo que podría estar influenciado por factores como estrés o insatisfacción. Asimismo, en cuanto al desempeño contextual, más de la mitad (52.9%) demuestra alta eficiencia en aspectos contextuales como cooperación y adaptabilidad, indicando un ambiente propicio para el trabajo en equipo.

Contrastando estos hallazgos con investigaciones previas, se encuentra que Santamaría (2020) reportó que un 65% de los participantes evaluó su desempeño laboral como regular. Similarmente, Vela (2023) identificó que un 45% de los empleados calificó su desempeño como regular. En tanto, Soncco (2021) reveló un nivel regular de desempeño laboral con un 57.1%. Por su parte, el estudio de Grandez (2021) mostró que el 52.9% de los participantes tenía un nivel excelente de desempeño laboral. En el caso de la investigación de Farias (2022), realizada en la Municipalidad Distrital de Tambo Grande, se encontró que el desempeño laboral se sitúa en un nivel medio según el 83.6% de los empleados. Dentro de las diferentes dimensiones, el 35.5% de los participantes

percibió de manera favorable su desempeño en tareas, mientras que el 55.9% evaluó positivamente su desempeño contextual. Sin embargo, en lo que respecta al comportamiento laboral contraproducente, el 34.4% reportó una experiencia desfavorable en este aspecto.

Estos resultados reflejan la necesidad, señalada por Panduro et al. (2021), de evaluar continuamente el desempeño de los servidores públicos, especialmente para mejorar los resultados institucionales en las organizaciones públicas, en un contexto de presiones competitivas y de insatisfacción social respecto al deficiente servicio público.

Respecto al tercer objetivo específico, se estableció una correlación entre el desempeño laboral y la dimensión de autonomía con una intensidad moderada (.353), evidenciando que existe una relación significativa (0.11). En otras palabras, a medida que aumenta la autonomía de los empleados, parece haber una tendencia a mejorar su desempeño laboral.

Este hallazgo se alinea con el estudio de Paredes (2021), donde la autonomía mostró una correlación de 0.278 con el desempeño laboral, señalando que la capacidad de los colaboradores para tomar decisiones y actuar de manera independiente está ligeramente relacionada con su rendimiento. En contraste, Santamaría (2020) identificó una correlación más fuerte en autonomía (0.683) con el desempeño laboral, lo que sugiere una relación más significativa en ese contexto específico. Desde una perspectiva teórica, Sampieri et al. (2014) subrayan la importancia de la autonomía en la adaptabilidad organizacional. Los empleados con mayor autonomía pueden responder de manera más efectiva a los cambios y desafíos que enfrenta la organización. Además, la autonomía fomenta una cultura de responsabilidad y compromiso, donde los empleados se sienten más conectados con los resultados de su trabajo y, por ende, con los objetivos de la organización.

En cuanto al cuarto objetivo específico, se determinó una correlación entre el desempeño laboral y la dimensión de cohesión con una intensidad moderada (.368), además se ha evidenciado que existe una relación significativa (0.08).

Esto indica que, en general, a medida que aumenta la cohesión en un equipo, también mejora el desempeño laboral.

Este resultado se alinea con la investigación de Paredes (2021), donde la cohesión en el equipo mostró una correlación de 0.379 con el desempeño laboral. Esta correlación sugiere que la unión y colaboración efectiva entre los miembros del equipo pueden influir positivamente en su rendimiento. En una línea similar, el estudio de Santamaría (2020) destacó una correlación aún más notable en cohesión (0.502), lo que sugiere una relación fuerte entre la cohesión del equipo y el desempeño laboral en ese contexto. A su vez, Mukherji et al. (2021) enfatizan la vitalidad de la cohesión para la eficacia del equipo y la retención de empleados. Un ambiente cohesivo no solo fortalece el sentido de pertenencia y satisfacción de los empleados, sino que también contribuye al logro de los objetivos organizacionales al reducir la rotación y mejorar el clima general de la organización.

Referente al quinto objetivo específico, se halló una correlación entre el desempeño laboral y la dimensión presión laboral con un coeficiente positivo de intensidad moderada (.464), además se ha evidenciado que existe una relación significativa (0.01). Este resultado indica que existe una tendencia a que, cuando aumenta la presión laboral, también tiende a mejorar el desempeño laboral.

Este resultado es parcialmente respaldado por el estudio de Paredes (2021), que encontró una correlación de 0.299 en la presión laboral, indicando que un manejo adecuado de situaciones de alta presión puede influir positivamente en el rendimiento laboral. Asimismo, Santamaría (2020) reportó una correlación más fuerte (0.605) en presión laboral, sugiriendo una relación más significativa entre presión y desempeño en ese contexto. Desde una perspectiva teórica, Sampieri et al. (2014) advierten que, aunque una gestión adecuada de la presión puede mejorar la productividad, una presión excesiva puede conducir a estrés y agotamiento, afectando negativamente la salud mental y física de los empleados, y a largo plazo, su rendimiento y satisfacción laboral. Por otro lado, Mukherji et al. (2021) señalan que una dosis moderada de presión puede funcionar como un motivador para alcanzar objetivos y mejorar el desempeño, resaltando la importancia de una gestión equilibrada de la presión en el entorno laboral.

En cuanto, al sexto objetivo específico, se identificó una correlación entre el desempeño laboral y la dimensión confianza con un coeficiente positivo de intensidad moderada (.396), además se ha evidenciado que existe una relación significativa (0.04). Este resultado indica que, a mayor nivel de confianza en el ambiente laboral, generalmente se observa un mejor desempeño del trabajo.

Este hallazgo concuerda con el estudio de Paredes (2021), que identificó una relación de 0.278 entre la confianza en la dirección y la empresa y el rendimiento efectivo, destacando la importancia de la confianza mutua para un desempeño laboral eficiente. De forma similar, Santamaría (2020) encontró una correlación más fuerte (0.493) en confianza, reforzando la idea de que la confianza es un factor clave en el desempeño laboral. Díaz y Carrasco (2018) complementan estos hallazgos, señalando que la confianza no solo promueve un ambiente laboral positivo y una mayor satisfacción en el trabajo, sino que también influye en la reputación de la organización. Una cultura de confianza puede mejorar la percepción externa de la empresa, atrayendo talento calificado y mejorando las relaciones con las partes interesadas.

Respecto al séptimo objetivo específico, se demostró que existe correlación entre el desempeño laboral y la dimensión apoyo con un coeficiente positivo de intensidad moderada (.363), además se ha evidenciado que existe una relación significativa (0.09). Evidenciando que, a mayor apoyo percibido en el lugar de trabajo, mejor es el desempeño laboral.

Este resultado se alinea con el estudio de Paredes (2021), que encontró una correlación de 0.271 en el apoyo recibido por parte de la organización. Aunque esta correlación es ligeramente más baja, sigue indicando una relación positiva entre el apoyo y el rendimiento laboral. En contraste, Santamaría (2020) reportó una correlación más fuerte (0.611) en apoyo, lo que sugiere una influencia más significativa del apoyo en el desempeño en ese contexto. Asimismo, Chiang et al. (2008) complementan estos hallazgos, señalando que el apoyo no solo contribuye a la satisfacción laboral y reduce la rotación de empleados, sino que también mejora la eficiencia y el clima organizacional. Un entorno de apoyo fomenta una mayor adaptabilidad y aprendizaje, ya que los empleados se sienten más cómodos al buscar ayuda y compartir conocimientos.

Por último, en el octavo objetivo específico, se halló una correlación entre el desempeño laboral y la dimensión apoyo con un coeficiente positivo de intensidad moderada (.451), además se ha evidenciado que existe una relación significativa (0.01). Evidenciando que existe una tendencia marcada hacia un mejor desempeño laboral en situaciones donde se percibe un mayor reconocimiento en el trabajo.

Este descubrimiento concuerda con los resultados de la investigación de Santamaría (2020), que identificó una correlación notable de 0.525 en reconocimiento, reforzando la idea de que el reconocimiento es un componente esencial en el desempeño laboral. Según Chiang et al. (2008), el reconocimiento, ya sea a través de elogios, premios o promociones, es fundamental para que los empleados se sientan valorados por sus contribuciones. Adicionalmente, Díaz y Carrasco (2018) amplían esta perspectiva, sugiriendo que el reconocimiento también eleva la moral y crea un ambiente laboral más positivo. Este entorno puede influir significativamente en la productividad y la satisfacción laboral, al hacer que los empleados se sientan más involucrados y apreciados en su lugar de trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Del objetivo general, el estudio ha evidenciado una correlación moderada pero significativa entre las variables, con un coeficiente de correlación de 0.547. Este resultado implica que existe una relación positiva; es decir, la mejora en el clima organizacional tiende a asociarse con mejoras en el desempeño laboral, aunque esta asociación no es extremadamente fuerte. Además, el valor de significancia de 0.000 destaca la alta probabilidad de que esta correlación no sea una casualidad, sino más bien un efecto real y mensurable. Esto permite aceptar la hipótesis general de la investigación, confirmando que hay una incidencia significativa entre las variables analizadas.

**Segunda.** Del objetivo específico 1, se determinó que el clima organizacional actual en la institución se caracteriza por ser medianamente eficiente, con un 74.5% de los participantes. Esto indica un ambiente de trabajo aceptable con oportunidades de mejora para alcanzar un clima óptimo. Respecto a las dimensiones de autonomía, cohesión, confianza, apoyo, presión laboral y reconocimiento son percibidas en el nivel medianamente eficiente.

**Tercera.** Del objetivo específico 2, se determinó que el desempeño laboral es regular según el 59.9% de los encuestados. A nivel de dimensiones, se observa que el desempeño en tareas y el desempeño contextual se clasifican en su mayoría como regulares. Por otro lado, el comportamiento laboral contraproducente muestra una proporción considerable de niveles altos de conductas contraproducentes, lo que podría estar influenciado por factores como el estrés o la insatisfacción.

**Cuarta.** Del objetivo específico 3, se estableció una correlación entre el desempeño laboral y la dimensión de autonomía con una intensidad moderada (.353), evidenciando que existe una relación significativa (0.11). Es decir que la autonomía desempeña un papel importante en el desempeño de los empleados, y proporciona evidencia de que otorgar

mayor independencia a los miembros del equipo puede tener un impacto positivo en su desempeño en el trabajo.

**Quinta.** En cuanto al cuarto objetivo específico, se halló una correlación de intensidad moderada (.368) entre el desempeño laboral y la dimensión de cohesión, y se confirmó una relación significativa ( $p = 0.08$ ). En términos sencillos, esto indica que un entorno laboral donde existe una buena cohesión y solidaridad entre los empleados puede tener un impacto positivo en su desempeño.

**Sexta.** En relación al objetivo específico 5, se determinó una correlación positiva moderada (.464) entre el desempeño laboral y la presión laboral, con una relación significativa ( $p = 0.01$ ). Esto indica que la presión laboral no necesariamente afecta negativamente el desempeño, pudiendo motivar a los empleados a mejorar.

**Séptima.** Del objetivo específico 6, se demostró que existe correlación positiva de intensidad moderada (.396) entre el desempeño laboral y la confianza. Además, se estableció una relación significativa con un valor de  $p$  igual a 0.04. Esto indica que fomentar un ambiente laboral basado en la confianza mutua entre los empleados y la dirección puede ser un factor motivador y estimulante para mejorar el compromiso y el desempeño laboral.

**Octava.** Del objetivo específico 7, se demostró que existe correlación entre el desempeño laboral y la dimensión apoyo con un coeficiente positivo de intensidad moderada (.363), además se ha confirmado una relación significativa (0.09). En otras palabras, brindar apoyo y asistencia a los empleados en su trabajo diario, así como generar ambientes donde los empleados sienten que cuentan con el respaldo necesario tiende a fomentar un mayor compromiso y desempeño laboral en la institución.

**Novena.** En relación al objetivo específico 8, se ha establecido una correlación positiva moderada (.451) entre el desempeño laboral y el apoyo, con una relación significativa ( $p = 0.01$ ). Es decir, reconocer los logros de los empleados puede ser un poderoso motivador y contribuir a un ambiente laboral más positivo y productivo.

## VII. RECOMENDACIONES

Al gerente del departamento de desarrollo urbano de la municipalidad

**Primera.** Implementar talleres de habilidades comunicativas y trabajo en equipo, dirigidos por expertos en desarrollo organizacional y psicología laboral. Estos talleres apuntan a mejorar la comunicación y colaboración entre empleados, contribuyendo a un ambiente laboral más armónico. Si bien el impacto en el desempeño laboral puede no ser directamente significativo, estos esfuerzos pueden mejorar indirectamente la productividad y la satisfacción en el trabajo.

**Segunda.** Implementar iniciativas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal y que apoyen la salud mental de los empleados. Esto abarca desde talleres de manejo de estrés y ofrecer asesoramiento psicológico, aunque estas acciones pueden no influir directamente en un aumento significativo del desempeño laboral, son vitales para mejorar el bienestar general de los empleados. Esto puede traducirse en una cultura empresarial más saludable, lo que indirectamente puede resultar en mayor lealtad y reducción de la rotación del personal.

**Tercera.** Desarrollar capacitaciones para mejorar el desempeño laboral. Las sesiones de formación deben incluir áreas como gestión del tiempo, resolución de problemas y comunicación efectiva. Estas capacitaciones tendrán un efecto positivo en el rendimiento general de la Gerencia de Desarrollo Urbano. Aunque el clima organizacional tiene una influencia limitada en el desempeño laboral, el fortalecimiento de habilidades específicas mediante estas formaciones puede resultar en mejoras significativas.

**Cuarta.** Adoptar un sistema de gestión basado en objetivos y resultados, definiendo metas alcanzables para cada empleado alineadas con los objetivos de la gerencia. Esto fomentará la responsabilidad y la participación de los empleados en sus logros, evaluándolos más por los resultados obtenidos que por las horas trabajadas o los métodos utilizados.

**Quinta.** Fomentar una cultura de comunicación abierta y apoyo mutuo, con reuniones regulares de equipo para discutir objetivos y compartir ideas y preocupaciones. Aunque esto no tenga un impacto directo y significativo en el desempeño laboral, ayuda a que los empleados se sientan valorados y contribuye a un ambiente de trabajo más colaborativo y creativo.

**Sexta.** Gestionar equitativamente las cargas de trabajo, asegurando que sean justas y manejables para todos los empleados. Esto incluye una distribución adecuada de tareas, acorde a las habilidades y capacidades de cada uno. Aunque no sea un predictor determinante del desempeño laboral, mantener un ambiente de trabajo equilibrado y evitar la sobrecarga de los empleados es esencial para sostener una productividad y satisfacción laboral elevadas.

**Séptima.** Ofrecer capacitaciones en liderazgo ético y efectivo a los líderes de la Gerencia de Desarrollo Urbano, enfocadas en prácticas que resalten la integridad y la empatía. desempeño. Aunque estos cursos no sean un factor determinante en el desempeño laboral, formar líderes con principios éticos y empáticos puede reforzar la confianza y crear un entorno de trabajo más positivo y transparente, lo que indirectamente favorece relaciones laborales saludables y un rendimiento elevado.

A futuros investigadores:

**Octava.** Realizar estudios longitudinales para observar cómo evoluciona la relación entre clima organizacional y desempeño laboral a lo largo del tiempo. Esto podría ayudar a entender mejor la naturaleza de esta correlación y si ciertos cambios en el clima organizacional tienen un impacto más significativo a largo plazo en el desempeño laboral.

## REFERENCIAS

- Anguita, J., Labrador, J., y Campos, J., (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 31(8), 527-538. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. *Enfoques Consulting Eirl*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Armenteros, A., Y Esperón, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34(1), 197-209. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttextYpid=S0864-03192018000100016Ylng=esYtlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextYpid=S0864-03192018000100016Ylng=esYtlng=es).
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) (2021). *Propuesta de opinión vinculante sobre la evaluación de desempeño de los directivos públicos bajo el régimen del Servicio Civil*. octubre 2021. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2244509/Informe%20T%C3%A9cnico%20N%C2%B0%20002047-2021-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2021). *Inversión en crecimiento verde e inclusivo*. [https://idbinvest.org/es/publicaciones/informe-anual-2021?\\_ga=2.137395696.1133974968.1696785602-1530202840.1696785602](https://idbinvest.org/es/publicaciones/informe-anual-2021?_ga=2.137395696.1133974968.1696785602-1530202840.1696785602)
- Bravo, J., Piedrahita, C., Y Bravo, M. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. *Revista Eruditus*, 4(1), 59-74. <https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.718>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., Y Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141Yscript=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141Yscript=sci_arttext)

- Campbell, J., McHenry, J., Y Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel psychology*, 43(2), 313-575.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Cedeño, A, y Sabando, B. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud-Seguro Campesino Portoviejo. Polo del Conocimiento: *Revista científico-profesional*, 6(5), 752-768.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016914>
- Cvetkovic-Vega, A, Maguiña, Jorge L., Soto, Alonso, Lama-Valdivia, Jaime, Y López, Lucy E. Correa. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185.  
<https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Chávez, F., Altamirano, L., Vásconez, H., y Samaniego, V. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *Cienciamatria*, 5(9), 536-549.  
<https://doi.org/10.35381/r.k.v4i1.457>
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., Y Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004Yscript=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004Yscript=sci_arttext)
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., y Kim, K. (2019). Relative importance of major job performance dimensions in determining supervisors' overall job performance ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 36(3), 377-389.  
<https://doi.org/10.1002/cjas.1495>
- Cuello, R., Fructus, R., Y Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Del Ángel-Salazar, E., Fernández-Acosta, C., Santes-Bastián, M., Fernández-Sánchez, H., y Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Díaz, F., y Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 0-0. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Fabi, B., Lacoursière, R., Y Raymond, L. (2015). Impact of high-performance work systems on job satisfaction, organizational commitment, and intention to quit in Canadian organizations. *International Journal of Manpower*, 36(5), 772-790. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2014-0005>
- Farias, N. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambo grande, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82075>
- Ghani, N., Yunus, N., Y Bahry, N. (2016). Leader's personality traits and employees job performance in public sector, Putrajaya. *Procedia Economics and Finance*, 37, 46-51. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30091-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30091-0)
- González, I., Melo, N., Y Limón, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios gerenciales*, 31(134), 8-19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- González, W. y Vílchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento Y Gestión*, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Grandez, E. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Revista Científica*

UNTRM: *Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 49-54.  
<https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/685/945>

Hassan, Q. (2020). Impact of organizational climate on job performance of public university teachers in khyber pakhtunkhwa pakistan. *Ilkogretim Online*, 19(4), 3850-3855. <https://www.ilkogretim-online.org/fulltext/218-1620762808.pdf>

Huo, M., Y Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205, 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>

Hussainy, S. (2022). Organizational climate: from literature review to agenda ahead. *Int J Eng Technol Manage Res*, 9(1), 44-62. <https://dx.doi.org/10.29121/ijetmr.v9.i1.2022.1107>

James, L., Choi, C., Ko, C., McNeil, P., Minton, M., Wright, M., y Kim, K. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of work and organizational psychology*, 17(1), 5-32. <https://doi.org/10.1080/13594320701662550>

Kirilo, C., Abe, J., de Lima, L., Lozano, L., Nogueira, M., de Oliveira, C., y Nakamatsu, K. (2018). Organizational climate assessment using the paraconsistent decision method. *Procedia computer science*, 131, 608-618. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.04.303>

Krijgsheld, M., Tummers, L., Y Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>

Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. [https://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl\\_2020\\_185.pdf](https://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_185.pdf)

- Loh, M., Idris, M., Dormann, C., Y Muhamad, H. (2019). Organisational climate and employee health outcomes: A systematic review. *Safety Science*, 118, 442-452. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.052>
- López, R., Camus, C., Vásquez, J., Ayay, N., Coral, J., Y Alvarado, G. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1198-1208. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.321](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321)
- López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., Y QuinoA-Pineiro, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Lluncor, M., Revilla, A. C., Zegarra, W., Y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/7k96a777>
- Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., Y Mendoza-Vargas, H. H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Mukherji, R., Srivastava, S., Y Joshi. (2021). A Review Of Literature On Organizational Climate And Its Modalities In Organization. *Ilkogretim Online*, 20(3), 3297-3312. <http://dx.doi.org/10.17051/ilkonline.2021.03.344>
- Niati, D., Siregar, Z., Y Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): *Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Osada, J., Y Salvador-Carrillo, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales” ¿término correcto? *Revista médica de Chile*, 149(9), 1383-1384.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872021000901383Yscript=sci\\_arttextYtlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872021000901383Yscript=sci_arttextYtlng=en)

- Panduro, J., Cárdenas, M., Santos, R., Y Dávila, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(95), 629-641. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890476>
- Paredes, P. (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>
- Poy, S., Y Robles, R. (2023). *Informalidad, protección social y bienestar en la crisis del COVID-19 en cuatro países latinoamericanos*1. CEPAL, 23. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2c7af70d-638a-48ca-935c-c7f31d0f78b3/content>
- Quinto, M., Torres, M., Ramírez, M., Y Campaña, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández-del-Río, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rosen, C., Dimotakis, N., Cole, M., Taylor, S., Simon, L., Smith, T., Y Reina, C. (2020). When challenges hinder: An investigation of when and how challenge stressors impact employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1181. <https://doi.org/10.1037/apl0000483>
- Rozman, M., y Strukelj, T. (2021). Organisational climate compusonts and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775-806. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>

- Sampieri, R., Valencia, S., Y Soto, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y administración*, 59(1), 229-257. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)71250-1](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71250-1)
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s2223-25162019000100008Yscript=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s2223-25162019000100008Yscript=sci_arttext)
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro SA* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B., y Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Soncco, G. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina–2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74085>
- Sudjarwo, S. (2019). Relationships between organizational climate and organizational Commitment: A Literature review in the asian context. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 3(5), 167-171. <http://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/15195>
- Suharto, Suyanto, Y Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics Y Business Administration*, 7(2), 189-206. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/44791>

- Ticahuanca, F, y Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86 - 98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Transparency International (2021). *Corruption perceptions index 2021*. <https://www.transparency.org/en/publications/corruption-perceptions-index-2021>
- Vela, Y. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en un gobierno local, La Libertad, año 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115969>
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud pública*, 43(4), 0-0. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014Yscript=sci\\_arttextYtlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014Yscript=sci_arttextYtlng=en)
- Vidak, M., Tomic, V., Buljan, I., Tokalic, R., Y Marusic, A. (2023). Perception of organizational climate by university staff and students in medicine and humanities: *A qualitative study. Accountability in Research*, 1-27. <https://doi.org/10.1080/08989621.2023.2173586>
- Zanabazar, A., y Jigjiddorj, S. (2021). The mediating effect of employee loyalty on the relationship between job satisfaction and organizational performance. *Journal Ilmiah Peuradeun*, 9(2), 467-482. <https://doi.org/10.2991/emt-19.2019.37>

**Anexo 01: Matriz de operacionalización**

<b>Variable de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Desempeño laboral</b>	Se refiere a los resultados que un individuo logra mediante esfuerzos intelectuales o físicos y se gestiona mediante la planificación, monitoreo y evaluación del trabajo, buscando mejorar el desempeño individual (Choi et al., 2019).	Utilizando el cuestionario desempeño laboral, se procedió a la evaluación de la variable junto con sus dimensiones asociadas: desempeño en tareas, comportamiento laboral contraproducente y desempeño contextual. Esta evaluación se realizará tomando en cuenta las percepciones de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial Del Santa.	<b>Desempeño en tareas</b>	Completa la tarea	1-2	<p>Bajo: 19 - 45</p> <p>Regular: 46 -70</p> <p>Alto: 71 - 95</p>
				Habilidades laborales	3-4	
				Actualización de conocimiento	5-6	
				Trabajo preciso y cuidadoso	7-8	
				Toma de decisiones	9-10	
			<b>Comportamiento laboral contraproducente</b>	Incumplimiento de funciones	11	
				Discusión con compañeros de trabajo	12	
				Necesidad del personal	13	
				Resquebrajamiento de relaciones interpersonales	14	
			<b>Desempeño contextual</b>	Ayuda a los demás	15	
				Lealtad y compromiso	16-17	
				personalidad	18	
				Atención a las obligaciones	19	

<b>Variable de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	
<b>Clima organizacional</b>	El clima organizacional es descrito como la apreciación grupal que los integrantes de una organización poseen acerca de los eventos, prácticas y procedimientos que viven, además de los comportamientos que observan ser valorados, respaldados y anticipados (Armenteros y Esperón, 2018).	Utilizando el cuestionario de clima organizacional, se procedió a la evaluación de la variable junto con sus dimensiones asociadas: autonomía, cohesión, presión laboral, confianza, apoyo y reconocimiento. Esta evaluación se realizará tomando en cuenta las percepciones de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial Del Santa.	<b>Autonomía</b>	Independencia en tareas.	1-2	Deficiente: 26 - 52	
				Acceso a recursos.	3		
				Autogestión del tiempo.	4-5		
			<b>Cohesión</b>	Colaboración entre pares.	6		
				Resolución de conflictos.	7		
				Sentimiento de pertenencia.	8		
				Alineación de metas.	9		
			<b>Presión laboral</b>	Carga de trabajo.	10		Med. eficiente: 53 - 78
				Frecuencia de estrés.	11		
				Tiempo de respuesta	12		
				Razonabilidad de plazos	13		
			<b>Confianza</b>	Confianza en supervisión.	14		Eficiente: 79 - 104
				Transparencia comunicativa.	15-16		
Percepción de equidad	17-18						
	Acceso a capacitación.	19					

			Apoyo	Ayuda de supervisores.	20	
				Respuesta a solicitudes.	21	
				Comunicación con la dirección	22	
			Reconocimiento	Reconocimiento público	23	
				Promociones y ascensos.	24-25	
				Bonificaciones por desempeño	26	

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario para medir el desempeño laboral

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para identificar el nivel de percepción del desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023. Por ello se pide su colaboración, marcando con un aspa "X" la respuesta que considere acertada según su punto de vista con las siguientes alternativas:

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

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>Dimensión 1: desempeño de tareas</b>	1	2	3	4	5
1	¿Cree usted que los trabajadores cumplen con las metas en el tiempo establecido?					
2	¿Cree usted que el desempeño laboral se debe medir por el cumplimiento de tareas?					
3	¿Cree usted que los trabajadores deben poseer habilidades para las labores que desempeñan?					
4	¿Cree usted que la experiencia laboral del trabajador ayuda a cumplir con las metas?					
5	¿Cree usted que la entidad capacita a sus trabajadores de acuerdo a las actividades que desempeña?					
6	¿Cree usted que los trabajadores aplican los conocimientos adquiridos en las tareas diarias?					
7	¿los trabajadores ejecutan sus tareas de acuerdo con los parámetros de precisión, calidad, tiempos de entrega y normativas vigentes que les corresponden?					
8	¿Cree usted que los trabajadores verifican los trabajos procesados antes de entregarlos?					
9	¿Cree usted que los trabajadores asumen responsabilidades dentro de sus funciones?					
10	¿Cree usted que su puesto de trabajo le permite tomar sus propias decisiones acerca de cómo planificar su trabajo?					

<b>Dimensión 2: Comportamiento laboral contraproducente</b>		1	2	3	4	5
11	¿Cree usted que los trabajadores por desconocimiento de funciones no llegan a las metas?					
12	¿La insuficiente capacitación conduce a conflictos entre los empleados municipales?					
13	¿La falta de personal ha llevado a situaciones de sobrecarga de trabajo que afectan negativamente el desempeño de los trabajadores?					
14	¿Ha observado si las tensiones entre los empleados afectan negativamente la toma de decisiones en su área de trabajo?					
<b>Dimensión 3: desempeño contextual</b>		1	2	3	4	5
15	¿Cree usted que existe equipos de trabajo dentro de las diferentes áreas de la institución?					
16	¿Cree usted que los trabajadores se identifican con la institución?					
17	¿Cree usted que los trabajadores están dispuestos a cumplir con sus obligaciones para lograr las metas?					
18	¿Cree usted que los trabajadores son corteses con sus compañeros y con las demás personas de su entorno laboral?					
19	¿Cree usted que los trabajadores asumen las responsabilidades de sus deberes?					

Agradezco por su participación y colaboración.

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Cuestionario Desempeño laboral	
Nombre instrumento original	Cuestionario "Evaluación del desempeño" Cuello et al. (2022).	
Dimensiones:	Desempeño de tareas, comportamiento laboral contraproducente y desempeño contextual	
N° de ítems	19	
Escala de valoración de ítems:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial del Santa	
Administración:	Individual	
Duración:	20 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Describir el desempeño laboral en la gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial del Santa.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema, quienes evaluarán los criterios de: pertinencia, relevancia, claridad y objetividad en cada uno de los ítems.	
Confiabilidad:	Por medio de coeficiente de Alpha de Cronbach	
Adaptado por:	Dominguez Espinola, Edwin Anthony	
Unidades de información:	51 participantes	
Organización:	<b>Dimensión</b>	<b>N° de ítem</b>
	Dim1. Desempeño de tareas	1 – 10
	Dim2. comportamiento laboral contraproducente	11– 14
	Dim3. desempeño contextual	15 – 19
Nivele de medición de variable	Bajo: 19 – 45    Regular: 46 – 70    Alto: 71 - 95	

## Cuestionario para medir el clima organizacional

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para identificar el nivel de percepción del clima organizacional en los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial del Santa, 2023. Por ello se pide su colaboración, marcando con un aspa “X” la respuesta que considere acertada según su punto de vista con las siguientes alternativas:

1. Totalmente desacuerdo    2. desacuerdo    3. De acuerdo    4. Totalmente desacuerdo

Nº	Ítems	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	<b>Dimensión 1: Autonomía</b>	1	2	3	4
1	¿Se siente libre de decidir cómo realizar sus tareas?				
2	¿Se le permite trabajar de manera independiente?				
3	¿Tiene acceso adecuado a los recursos necesarios para realizar su trabajo?				
4	¿Puede gestionar su tiempo de manera efectiva en el trabajo?				
5	¿Tiene suficiente flexibilidad en la organización de su jornada laboral?				
	<b>Dimensión 2: Cohesión</b>				
6	¿Se siente apoyado por sus pares en proyectos de equipo?				
7	¿Se siente cómodo/a al expresar desacuerdos o preocupaciones?				
8	¿Experimenta un sentido de comunidad con sus colegas?				
9	¿Se comunica de manera efectiva el progreso hacia las metas del equipo?				
	<b>Dimensión 3: Presión laboral</b>	1	2	3	4
10	¿Tiene suficiente tiempo para completar sus tareas de manera efectiva?				

11	¿Siente estrés frecuente en su puesto de trabajo?				
12	¿Considera adecuado el tiempo que se tarda en responder el jefe inmediato a sus inquietudes?				
13	¿Considera que los plazos establecidos para la entrega de informes son razonables?				
	<b>Dimensión 4: confianza</b>	1	2	3	4
14	¿Recibe comentarios constructivos de su jefe inmediato?				
15	¿Está satisfecho con la comunicación entre la gerencia y sus empleados?				
16	¿Siente que hay transparencia en las decisiones que se toman?				
17	¿Considera que las oportunidades están disponibles para todos por igual?				
18	¿Siente que se le trata de manera justa en el trabajo?				
	<b>Dimensión 5: Apoyo</b>	1	2	3	4
19	¿Se le ofrece capacitación relevante para su desarrollo profesional?				
20	¿Recibe el apoyo necesario de su jefe inmediato cuando lo necesita?				
21	¿Está satisfecho/a con la manera en que se manejan sus solicitudes?				
22	¿Se siente cómodo/a comunicando sus inquietudes a la gerencia?				
	<b>Dimensión 6: Reconocimiento</b>	1	2	3	4
23	¿Se reconoce su buen desempeño de manera pública?				
24	¿Está satisfecho/a con las oportunidades de promoción disponibles?				
25	¿Considera que el proceso de promoción es justo y transparente?				
26	¿Está satisfecho/a con las bonificaciones recibidas por su desempeño?				

Agradezco por su participación y colaboración.

### Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Cuestionario Clima organizacional	
Nombre instrumento original	Cuestionario "Evaluación del Clima organizacional" Chiang et al. (2008).	
Dimensiones:	Autonomía, Cohesión, Presión Laboral, Confianza, Apoyo y Reconocimiento	
N° de ítems	26	
Escala de valoración de ítems:	1. Totalmente desacuerdo 2. Desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo	
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial del Santa	
Administración:	Individual	
Duración:	20 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Identificar el nivel de clima organizacional en la gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial del Santa.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema, quienes evaluarán los criterios de: pertinencia, relevancia, claridad y objetividad en cada uno de los ítems.	
Confiabilidad:	Por medio de coeficiente de Alpha de Cronbach	
Adaptado por:	Domínguez Espinola, Edwin Anthony	
Unidades de información:	51 participantes	
Organización:	<b>Dimensión</b>	<b>N° de ítem</b>
	Dim1. Autonomía	1 – 5
	Dim2. Cohesión	6– 9
	Dim3. Presión laboral	10 – 13
	Dim4. Confianza	14 – 18
	Dim5. Apoyo	19 – 22
	Dim6. Reconocimiento	23 – 26
Nivele de medición de variable	Deficiente: 26 – 52    Regular: 53 – 78    Eficiente: 79 - 104	

### Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	CARLA PAMELA MINJKA MELGAREJO MONTANO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )      Social ( ) Educativa ( )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	PUNIFICACIÓN URBANA – EDUCACIÓN –
<b>Institución donde labora:</b>	CONSORCIO BESCO – BESALCO
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (X) Más de 5 años ( )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario que mide el desempeño laboral
<b>Autor:</b>	Domínguez Espinola, Edwin Anthony
<b>Procedencia:</b>	Cuestionario adaptado del modelo teórico propuesto por Cuello et al. (2020).
<b>Administración:</b>	directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial del Santa.
<b>Significación:</b>	Este instrumento consta de 19 preguntas que exploran tres dimensiones clave: desempeño en tareas, comportamiento laboral contraproducente y desempeño contextual.

#### 4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Desempeño en tareas	Encapsula la ejecución de tareas y responsabilidades de un cargo conforme a las aptitudes y saberes consignados en las descripciones de cada puesto, contribuyendo de esta forma a la organización de manera directa o indirecta.
	Comportamiento laboral contraproducente	Incorpora acciones deliberadas efectuadas voluntariamente que persiguen perjudicar a las organizaciones mientras benefician al empleado.
	Desempeño contextual	Son las acciones espontáneas y personales que van más allá de lo que se espera para su posición, siendo esenciales para lograr los objetivos aspirados en las corporaciones.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Desempeño Laboral" elaborado por Domínguez Espinola Edwin Anthony en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es relativamente importante.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

• **Segunda dimensión:** Comportamiento laboral contraproducente.

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del Comportamiento laboral contraproducente en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incumplimiento de funciones	¿Cree usted que los trabajadores por desconocimiento de funciones no llegan a las metas?	4	4	4	
Discusión con compañeros de trabajo	¿La insuficiente capacitación conduce a conflictos entre los empleados municipales?	4	4	4	
Necesidad del personal	¿La falta de personal ha llevado a situaciones de sobrecarga de trabajo que afectan negativamente el desempeño de los trabajadores?	4	4	4	
Resquebrajamiento de relaciones interpersonales	¿Ha observado si las tensiones entre los empleados afectan negativamente la toma de decisiones en su área de trabajo?	4	4	4	

• **Tercera dimensión:** Desempeño contextual

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del desempeño contextual en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ayuda a los demás	¿Cree usted que existe equipos de trabajo dentro de las diferentes áreas de la institución?	4	4	4	
Lealtad y compromiso	¿Cree usted que los trabajadores se identifican con la institución?	3	3	4	
	¿Cree usted que los trabajadores están dispuestos a cumplir con sus obligaciones para lograr las metas?	4	4	4	
Personalidad	¿Cree usted que los trabajadores son corteses con sus	4	4	4	

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario sobre el desempeño laboral

- **Primera dimensión:** Desempeño en tareas
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del desempeño en tareas en la Gerencia de Desarrollo

Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Completa la tarea</b>	¿Cree usted que los trabajadores cumplen con las metas en el tiempo establecido?	3	4	4	
	¿Cree usted que el desempeño laboral se debe medir por el cumplimiento de tareas?	4	4	4	
<b>Habilidades laborales</b>	¿Cree usted que los trabajadores deben poseer habilidades para las labores que desempeñan?	4	4	4	
	¿Cree usted que la experiencia laboral del trabajador ayuda a cumplir con las metas?	4	4	4	
<b>Actualización de conocimiento</b>	¿Cree usted que la entidad capacita a sus trabajadores de acuerdo a las actividades que desempeña?	3	3	4	
	¿Cree usted que los trabajadores aplican los conocimientos adquiridos en las tareas diarias?	4	4	4	
<b>Trabajo preciso y cuidadoso</b>	¿los trabajadores ejecutan sus tareas de acuerdo con los parámetros de precisión, calidad, tiempos de entrega y normativas vigentes que les corresponden?	4	4	4	
	¿Cree usted que los trabajadores verifican los trabajos procesados antes de entregarlos?	4	4	4	
<b>Toma de decisiones</b>	¿Cree usted que los trabajadores asumen responsabilidades dentro de sus funciones?	4	4	4	
	¿Cree usted que su puesto de trabajo le permite tomar sus propias decisiones acerca de cómo planificar su trabajo?	4	4	4	

	compañeros y con las demás personas de su entorno laboral?				
<b>Atención a las obligaciones</b>	¿Cree usted que los trabajadores asumen las responsabilidades de sus deberes?	4	4	4	



*Karla Pamela Miluska Melgarejo Montano*  
 Karla Pamela Miluska Melgarejo Montano  
 ARQUITECTA  
 C.A.P. 17088

MELGAREJO MONTANO KARLA PAMELA MILUSKA  
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
 DNI: 72410028

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	RICHÉL DARIL CONTRERAS ROBLES
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ARQUITECTURA, GESTIÓN PÚBLICA Y PLANIFICACIÓN URBANA
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años ( )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario que mide el desempeño laboral
<b>Autor:</b>	Dominguez Espinola, Edwin Anthony
<b>Procedencia:</b>	Cuestionario adaptado del modelo teórico propuesto por Cuello et al. (2020).
<b>Administración:</b>	directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial del Santa.
<b>Significación:</b>	Este instrumento consta de 19 preguntas que exploran tres dimensiones clave: desempeño en tareas, comportamiento laboral contraproducente y desempeño contextual.

#### 4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Desempeño en tareas	Encapsula la ejecución de tareas y responsabilidades de un cargo conforme a las aptitudes y saberes consignados en las descripciones de cada puesto, contribuyendo de esta forma a la organización de manera directa o indirecta.
	Comportamiento laboral contraproducente	Incorpora acciones deliberadas efectuadas voluntariamente que persiguen perjudicar a las organizaciones mientras benefician al empleado.
	Desempeño contextual	Son las acciones espontáneas y personales que van más allá de lo que se espera para su posición, siendo esenciales para lograr los objetivos aspirados en las corporaciones.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Desempeño Laboral" elaborado por Domínguez Espinola Edwin Anthony en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es relativamente importante.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario sobre el desempeño laboral

- **Primera dimensión:** Desempeño en tareas
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del desempeño en tareas en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Completa la tarea</b>	¿Cree usted que los trabajadores cumplen con las metas en el tiempo establecido?	4	4	4	
	¿Cree usted que el desempeño laboral se debe medir por el cumplimiento de tareas?	4	4	4	
<b>Habilidades laborales</b>	¿Cree usted que los trabajadores deben poseer habilidades para las labores que desempeñan?	4	4	4	
	¿Cree usted que la experiencia laboral del trabajador ayuda a cumplir con las metas?	4	4	4	
<b>Actualización de conocimiento</b>	¿Cree usted que la entidad capacita a sus trabajadores de acuerdo a las actividades que desempeña?	4	4	4	
	¿Cree usted que los trabajadores aplican los conocimientos adquiridos en las tareas diarias?	4	4	4	
<b>Trabajo preciso y cuidadoso</b>	¿los trabajadores ejecutan sus tareas de acuerdo con los parámetros de precisión, calidad, tiempos de entrega y normativas vigentes que les corresponden?	4	4	4	
	¿Cree usted que los trabajadores verifican los trabajos procesados antes de entregarlos?	4	4	4	
<b>Toma de decisiones</b>	¿Cree usted que los trabajadores asumen responsabilidades dentro de sus funciones?	4	4	4	
	¿Cree usted que su puesto de trabajo le permite tomar sus propias decisiones acerca de cómo planificar su trabajo?	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Comportamiento laboral contraproducente.

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del Comportamiento laboral contraproducente en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Incumplimiento de funciones</b>	¿Cree usted que los trabajadores por desconocimiento de funciones no llegan a las metas?	4	4	4	
<b>Discusión con compañeros de trabajo</b>	¿La insuficiente capacitación conduce a conflictos entre los empleados municipales?	4	4	4	
<b>Necesidad del personal</b>	¿La falta de personal ha llevado a situaciones de sobrecarga de trabajo que afectan negativamente el desempeño de los trabajadores?	4	4	4	
<b>Resquebrajamiento de relaciones interpersonales</b>	¿Ha observado si las tensiones entre los empleados afectan negativamente la toma de decisiones en su área de trabajo?	4	4	4	

• **Tercera dimensión:** Desempeño contextual

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del desempeño contextual en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Ayuda a los demás</b>	¿Cree usted que existe equipos de trabajo dentro de las diferentes áreas de la institución?	4	4	4	
<b>Lealtad y compromiso</b>	¿Cree usted que los trabajadores se identifican con la institución?	4	4	4	
	¿Cree usted que los trabajadores están dispuestos a cumplir con sus obligaciones para lograr las metas?	4	4	4	

<b>Personalidad</b>	¿Cree usted que los trabajadores son corteses con sus compañeros y con las demás personas de su entorno laboral?	4	4	4	
<b>Atención a las obligaciones</b>	¿Cree usted que los trabajadores asumen las responsabilidades de sus deberes?	4	4	4	



**RICHEL DARIL CONTRERAS ROBLES**  
Magister en Gestión Pública  
DNI:70300921

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ANTICONA MARINES ARNOLD ENRIQUE
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )      Doctor (   )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (   )      Social (   ) Educativa ( x )      Organizacional (   )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública, Arquitectura y Planificación Urbana
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo, Universidad Tecnológica del Perú, Municipalidad Provincial del Santa
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( x ) Más de 5 años (   )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario que mide el desempeño laboral
<b>Autor:</b>	Domínguez Espinola, Edwin Anthony
<b>Procedencia:</b>	Cuestionario adaptado del modelo teórico propuesto por Cuello et al. (2020).
<b>Administración:</b>	directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial del Santa.
<b>Significación:</b>	Este instrumento consta de 19 preguntas que exploran tres dimensiones clave: desempeño en tareas, comportamiento laboral contraproducente y desempeño contextual.

#### 4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Desempeño en tareas	Encapsula la ejecución de tareas y responsabilidades de un cargo conforme a las aptitudes y saberes consignados en las descripciones de cada puesto, contribuyendo de esta forma a la organización de manera directa o indirecta.
	Comportamiento laboral contraproducente	Incorpora acciones deliberadas efectuadas voluntariamente que persiguen perjudicar a las organizaciones mientras benefician al empleado.
	Desempeño contextual	Son las acciones espontáneas y personales que van más allá de lo que se espera para su posición, siendo esenciales para lograr los objetivos aspirados en las corporaciones.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Desempeño Laboral" elaborado por Domínguez Espinola Edwin Anthony en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es relativamente importante.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario sobre el desempeño laboral

- **Primera dimensión:** Desempeño en tareas
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del desempeño en tareas en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Completa la tarea</b>	¿Cree usted que los trabajadores cumplen con las metas en el tiempo establecido?	4	4	4	
	¿Cree usted que el desempeño laboral se debe medir por el cumplimiento de tareas?	4	4	4	
<b>Habilidades laborales</b>	¿Cree usted que los trabajadores deben poseer habilidades para las labores que desempeñan?	4	4	4	
	¿Cree usted que la experiencia laboral del trabajador ayuda a cumplir con las metas?	4	4	4	
<b>Actualización de conocimiento</b>	¿Cree usted que la entidad capacita a sus trabajadores de acuerdo a las actividades que desempeña?	4	4	4	
	¿Cree usted que los trabajadores aplican los conocimientos adquiridos en las tareas diarias?	4	4	4	
<b>Trabajo preciso y cuidadoso</b>	¿los trabajadores ejecutan sus tareas de acuerdo con los parámetros de precisión, calidad, tiempos de entrega y normativas vigentes que les corresponden?	4	4	4	
	¿Cree usted que los trabajadores verifican los trabajos procesados antes de entregarlos?	4	4	4	
<b>Toma de decisiones</b>	¿Cree usted que los trabajadores asumen responsabilidades dentro de sus funciones?	4	4	4	
	¿Cree usted que su puesto de trabajo le permite tomar sus propias decisiones?	4	4	4	

	acerca de cómo planificar su trabajo?				
--	---------------------------------------	--	--	--	--

• **Segunda dimensión:** Comportamiento laboral contraproducente.

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del Comportamiento laboral contraproducente en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Incumplimiento de funciones</b>	¿Cree usted que los trabajadores por desconocimiento de funciones no llegan a las metas?	4	4	4	
<b>Discusión con compañeros de trabajo</b>	¿La insuficiente capacitación conduce a conflictos entre los empleados municipales?	4	4	4	
<b>Necesidad del personal</b>	¿La falta de personal ha llevado a situaciones de sobrecarga de trabajo que afectan negativamente el desempeño de los trabajadores?	4	4	4	
<b>Resquebrajamiento de relaciones interpersonales</b>	¿Ha observado si las tensiones entre los empleados afectan negativamente la toma de decisiones en su área de trabajo?	4	4	4	

• **Tercera dimensión:** Desempeño contextual

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del desempeño contextual en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Ayuda a los demás</b>	¿Cree usted que existe equipos de trabajo dentro de las diferentes áreas de la institución?	4	4	4	
<b>Lealtad y compromiso</b>	¿Cree usted que los trabajadores se identifican con la institución?	4	4	4	
	¿Cree usted que los trabajadores están dispuestos a cumplir con sus obligaciones?	4	4	4	

	para lograr las metas?				
<b>Personalidad</b>	¿Cree usted que los trabajadores son corteses con sus compañeros y con las demás personas de su entorno laboral?	4	4	4	
<b>Atención a las obligaciones</b>	¿Cree usted que los trabajadores asumen las responsabilidades de sus deberes?	4	4	4	



**ANTICONA MARINES ARNOLD ENRIQUE**  
**MAGISTER EN ARQUITECTURA**  
DNI: 46301225

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario clima organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	KARLA PAMELA MILUSKA MELGAREJO MONZANO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (    )      Social (    ) Educativa (    )      Organizacional (    )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	CONSORCIO BESCO - BESALCO CONSTRUCCIÓN - PLANIFICACIÓN - GESTIÓN
<b>Institución donde labora:</b>	CONSORCIO BESCO - BESALCO
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Más de 5 años (    )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario que mide el clima organizacional
<b>Autor:</b>	Domínguez Espinola, Edwin Anthony
<b>Procedencia:</b>	Cuestionario adaptado del modelo teórico propuesto por Chiang et al. (2008)
<b>Administración:</b>	directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial del Santa.
<b>Significación:</b>	Este instrumento consta de 26 preguntas que exploran seis dimensiones clave: autonomía, cohesión, presión laboral, confianza, apoyo y reconocimiento

#### 4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Clima organizacional</b>	<b>Autonomía</b>	Abarca la libertad y capacidad de los empleados para tomar decisiones y manejar sus tareas sin una supervisión constante.
	<b>Cohesión</b>	Es una dimensión que refleja la unidad y el apoyo mutuo entre los miembros de un equipo o grupo.
	<b>Presión laboral</b>	Son las demandas y el estrés percibido por los empleados, puede ser un arma de doble filo.
	<b>Confianza</b>	Facilita una colaboración efectiva y una comunicación abierta entre los empleados y la dirección.
	<b>Apoyo</b>	Se manifiesta a través de la asistencia, guía y recursos proporcionados a los empleados para desempeñar su trabajo de manera efectiva.
	<b>Reconocimiento</b>	Es una estrategia vital para motivar a los empleados y promover un desempeño superior.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima Organizacional" elaborado por Domínguez Espinola Edwin Anthony en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es relativamente importante.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario sobre el clima organizacional

• **Primera dimensión:** Autonomía

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la autonomía en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Independencia en tareas.</b>	¿Se siente libre de decidir cómo realizar sus tareas?	4	4	4	
	¿Se le permite trabajar de manera independiente?	4	4	4	
<b>Acceso a recursos.</b>	¿Tiene acceso adecuado a los recursos necesarios para realizar su trabajo?	4	4	4	
<b>Autogestión del tiempo.</b>	¿Puede gestionar su tiempo de manera efectiva en el trabajo?	4	4	4	
	¿Tiene suficiente flexibilidad en la organización de su jornada laboral?	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Cohesión**

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la cohesión en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Colaboración entre pares.</b>	¿Se siente apoyado por sus pares en proyectos de equipo?	4	4	4	
<b>Resolución de conflictos.</b>	¿Se siente cómodo/a al expresar desacuerdos o preocupaciones?	4	4	4	
<b>Sentimiento de pertenencia.</b>	¿Experimenta un sentido de comunidad con sus colegas?	4	4	4	
<b>Alineación de metas.</b>	¿Se comunica de manera efectiva el progreso hacia las metas del equipo?	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Presión laboral**

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la presión laboral en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Carga de trabajo.</b>	¿Tiene suficiente tiempo para completar sus tareas de manera efectiva?	3	4	4	
<b>Frecuencia de estrés.</b>	¿Siente estrés frecuente en su puesto de trabajo?	4	4	4	
<b>Tiempo de respuesta</b>	¿Considera adecuado el tiempo que se tarda en responder a sus inquietudes?	4	4	3	
<b>Razonabilidad de plazos</b>	¿Considera que los plazos establecidos son razonables?	4	4	4	

• **Cuarta dimensión: Confianza**

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la confianza en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Confianza en supervisión.</b>	¿Recibe comentarios constructivos de su supervisor?	4	4	4	
<b>Transparencia comunicativa.</b>	¿Está satisfecho con la comunicación entre la dirección y los empleados?	4	4	4	
	¿Siente que hay transparencia en las decisiones que se toman?	4	4	4	
<b>Percepción de equidad</b>	¿Considera que las oportunidades están disponibles para todos por igual?	4	4	4	
	¿Siente que se le trata de manera justa en el trabajo?	4	4	4	

• **Quinta dimensión: Apoyo**

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del apoyo en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Acceso a capacitación.</b>	¿Se le ofrece capacitación relevante para su desarrollo profesional?	4	4	4	
<b>Ayuda de supervisores.</b>	¿Recibe el apoyo necesario de su supervisor cuando lo necesita?	4	4	4	
<b>Respuesta a solicitudes.</b>	¿Está satisfecho/a con la manera en que se manejan sus solicitudes?	4	4	4	
<b>Comunicación con la dirección</b>	¿Se siente cómodo/a comunicando sus inquietudes a la dirección?	4	4	4	

• **Sexta dimensión: Reconocimiento**

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de reconocimiento en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Reconocimiento público</b>	¿Se reconoce y celebra su buen desempeño de manera pública?	4	4	4	
<b>Promociones y ascensos.</b>	¿Está satisfecho/a con las oportunidades de promoción disponibles?	4	4	4	
	¿Considera que el proceso de promoción es justo y transparente?	4	4	4	
<b>Bonificaciones por desempeño</b>	¿Está satisfecho/a con las bonificaciones recibidas por su desempeño?	4	4	4	


  
 Karla Pamela Miluska Melgarejo Montano  
 ARQUITECTA  
 C.A.P. 17086

MELGAREJO MONTANO KARLA PAMELA MILUSKA  
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
 DNI: 72410028

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario clima organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	RICHEL DARIL CONTRERAS ROBLES
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( <input type="checkbox"/> )      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input type="checkbox"/> )      Organizacional ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ARQUITECTURA, GESTIÓN PÚBLICA y PLANIFICACIÓN URBANA
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario que mide el clima organizacional
<b>Autor:</b>	Domínguez Espinola, Edwin Anthony
<b>Procedencia:</b>	Cuestionario adaptado del modelo teórico propuesto por Chiang et al. (2008)
<b>Administración:</b>	directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial del Santa.
<b>Significación:</b>	Este instrumento consta de 26 preguntas que exploran seis dimensiones clave: autonomía, cohesión, presión laboral, confianza, apoyo y reconocimiento

**4. Soporte teórico:**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<b>Autonomía</b>	Abarca la libertad y capacidad de los empleados para tomar decisiones y manejar sus tareas sin una supervisión constante.
	<b>Cohesión</b>	Es una dimensión que refleja la unidad y el apoyo mutuo entre los miembros de un equipo o grupo.
	<b>Presión laboral</b>	Son las demandas y el estrés percibido por los empleados, puede ser un arma de doble filo.
	<b>Confianza</b>	Facilita una colaboración efectiva y una comunicación abierta entre los empleados y la dirección.
	<b>Apoyo</b>	Se manifiesta a través de la asistencia, guía y recursos proporcionados a los empleados para desempeñar su trabajo de manera efectiva.
	<b>Reconocimiento</b>	Es una estrategia vital para motivar a los empleados y promover un desempeño superior.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima Organizacional" elaborado por Domínguez Espinola Edwin Anthony en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo

o indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es relativamente importante.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario sobre el clima organizacional

• **Primera dimensión:** Autonomía

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la autonomía en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Independencia en tareas.</b>	¿Se siente libre de decidir cómo realizar sus tareas?	4	4	4	
	¿Se le permite trabajar de manera independiente?	4	4	4	
<b>Acceso a recursos.</b>	¿Tiene acceso adecuado a los recursos necesarios para realizar su trabajo?	4	4	4	
<b>Autogestión del tiempo.</b>	¿Puede gestionar su tiempo de manera efectiva en el trabajo?	4	4	4	
	¿Tiene suficiente flexibilidad en la organización de su jornada laboral?	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Cohesión**

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la cohesión en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Colaboración entre pares.</b>	¿Se siente apoyado por sus pares en proyectos de equipo?	4	4	4	
<b>Resolución de conflictos.</b>	¿Se siente cómodo/a al expresar desacuerdos o preocupaciones?	4	4	4	
<b>Sentimiento de pertenencia.</b>	¿Experimenta un sentido de comunidad con sus colegas?	4	4	4	
<b>Alineación de metas.</b>	¿Se comunica de manera efectiva el progreso hacia las metas del equipo?	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Presión laboral**

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la presión laboral en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Carga de trabajo.</b>	¿Tiene suficiente tiempo para completar sus tareas de manera efectiva?	4	4	4	
<b>Frecuencia de estrés.</b>	¿Siente estrés frecuente en su puesto de trabajo?	4	3	4	
<b>Tiempo de respuesta</b>	¿Considera adecuado el tiempo que se tarda en responder a sus inquietudes?	4	4	4	
<b>Razonabilidad de plazos</b>	¿Considera que los plazos establecidos son razonables?	3	4	4	

• **Cuarta dimensión: Confianza**

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la confianza en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza en supervisión.	¿Recibe comentarios constructivos de su supervisor?	4	4	4	
Transparencia comunicativa.	¿Está satisfecho con la comunicación entre la dirección y los empleados?	4	4	4	
	¿Siente que hay transparencia en las decisiones que se toman?	4	4	4	
Percepción de equidad	¿Considera que las oportunidades están disponibles para todos por igual?	4	4	4	
	¿Siente que se le trata de manera justa en el trabajo?	4	4	4	

• **Quinta dimensión: Apoyo**

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del apoyo en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a capacitación.	¿Se le ofrece capacitación relevante para su desarrollo profesional?	4	4	4	
Ayuda de supervisores.	¿Recibe el apoyo necesario de su supervisor cuando lo necesita?	4	4	4	
Respuesta a solicitudes.	¿Está satisfecho/a con la manera en que se manejan sus solicitudes?	4	4	4	

Comunicación con la dirección	¿Se siente cómodo/a comunicando sus inquietudes a la dirección?	4	4	4	
-------------------------------	---	---	---	---	--

• **Sexta dimensión: Reconocimiento**

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de reconocimiento en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento público	¿Se reconoce y celebra su buen desempeño de manera pública?	4	4	4	
Promociones y ascensos.	¿Está satisfecho/a con las oportunidades de promoción disponibles?	4	4	4	
	¿Considera que el proceso de promoción es justo y transparente?	4	4	4	
Bonificaciones por desempeño	¿Está satisfecho/a con las bonificaciones recibidas por su desempeño?	4	4	4	



**RICHEL DARIL CONTRERAS ROBLES**  
Magister en Gestión Pública  
DNI: 70300921

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario clima organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ANTICONA MARINES ARNOLD ENRIQUE
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública, Arquitectura y Planificación Urbana
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo, Universidad Tecnológica del Perú, Municipalidad Provincial del Santa
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( x ) Más de 5 años ( )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario que mide el clima organizacional
<b>Autor:</b>	Domínguez Espinola, Edwin Anthony
<b>Procedencia:</b>	Cuestionario adaptado del modelo teórico propuesto por Chiang et al. (2008)
<b>Administración:</b>	directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial del Santa.
<b>Significación:</b>	Este instrumento consta de 26 preguntas que exploran seis dimensiones clave: autonomía, cohesión, presión laboral, confianza, apoyo y reconocimiento

#### 4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<b>Autonomía</b>	Abarca la libertad y capacidad de los empleados para tomar decisiones y manejar sus tareas sin una supervisión constante.
	<b>Cohesión</b>	Es una dimensión que refleja la unidad y el apoyo mutuo entre los miembros de un equipo o grupo.
	<b>Presión laboral</b>	Son las demandas y el estrés percibido por los empleados, puede ser un arma de doble filo.
	<b>Confianza</b>	Facilita una colaboración efectiva y una comunicación abierta entre los empleados y la dirección.
	<b>Apoyo</b>	Se manifiesta a través de la asistencia, guía y recursos proporcionados a los empleados para desempeñar su trabajo de manera efectiva.
	<b>Reconocimiento</b>	Es una estrategia vital para motivar a los empleados y promover un desempeño superior.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima Organizacional" elaborado por Domínguez Espinola Edwin Anthony en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

o indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es relativamente importante.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario sobre el clima organizacional

• **Primera dimensión:** Autonomía

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la autonomía en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Independencia en tareas.</b>	¿Se siente libre de decidir cómo realizar sus tareas?	4	4	4	
	¿Se le permite trabajar de manera independiente?	4	4	4	
<b>Acceso a recursos.</b>	¿Tiene acceso adecuado a los recursos necesarios para realizar su trabajo?	4	4	4	
<b>Autogestión del tiempo.</b>	¿Puede gestionar su tiempo de manera efectiva en el trabajo?	4	4	4	
	¿Tiene suficiente flexibilidad en la organización de su jornada laboral?	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Cohesión**

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la cohesión en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Colaboración entre pares.</b>	¿Se siente apoyado por sus pares en proyectos de equipo?	4	4	4	
<b>Resolución de conflictos.</b>	¿Se siente cómodo/a al expresar desacuerdos o preocupaciones?	4	4	4	
<b>Sentimiento de pertenencia.</b>	¿Experimenta un sentido de comunidad con sus colegas?	4	4	4	
<b>Alineación de metas.</b>	¿Se comunica de manera efectiva el progreso hacia las metas del equipo?	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Presión laboral**

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la presión laboral en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Carga de trabajo.</b>	¿Tiene suficiente tiempo para completar sus tareas de manera efectiva?	4	4	4	
<b>Frecuencia de estrés.</b>	¿Siente estrés frecuente en su puesto de trabajo?	4	4	4	
<b>Tiempo de respuesta</b>	¿Considera adecuado el tiempo que se tarda en responder a sus inquietudes?	4	4	4	
<b>Razonabilidad de plazos</b>	¿Considera que los plazos establecidos son razonables?	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Confianza

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de la confianza en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza en supervisión.	¿Recibe comentarios constructivos de su supervisor?	4	4	4	
Transparencia comunicativa.	¿Está satisfecho con la comunicación entre la dirección y los empleados?	4	4	4	
	¿Siente que hay transparencia en las decisiones que se toman?	4	4	4	
Percepción de equidad	¿Considera que las oportunidades están disponibles para todos por igual?	4	4	4	
	¿Siente que se le trata de manera justa en el trabajo?	4	4	4	

• Quinta dimensión: Apoyo

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel del apoyo en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a capacitación.	¿Se le ofrece capacitación relevante para su desarrollo profesional?	4	4	4	
Ayuda de supervisores.	¿Recibe el apoyo necesario de su supervisor cuando lo necesita?	4	4	4	
Respuesta a solicitudes.	¿Está satisfecho/a con la manera en que se manejan sus solicitudes?	4	4	4	

Comunicación con la dirección	¿Se siente cómodo/a comunicando sus inquietudes a la dirección?	4	4	4	
-------------------------------	---	---	---	---	--

• **Sexta dimensión: Reconocimiento**

• **Objetivos de la Dimensión:** Medir el nivel de reconocimiento en la Gerencia de Desarrollo Urbano en la Municipalidad Provincial del Santa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento público	¿Se reconoce y celebra su buen desempeño de manera pública?	4	4	4	
Promociones y ascensos.	¿Está satisfecho/a con las oportunidades de promoción disponibles?	4	4	4	
	¿Considera que el proceso de promoción es justo y transparente?	4	4	4	
Bonificaciones por desempeño	¿Está satisfecho/a con las bonificaciones recibidas por su desempeño?	4	4	4	



**ANTICONA MARINES ARNOLD ENRIQUE**

**MAGISTER EN ARQUITECTURA**

**DNI: 46301225**

Análisis de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Cuestionario "Clima organizacional"																										
	DIM 1					DIM 2				DIM 3				DIM 4				DIM 5				DIM 6				
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	1
2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2
6	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1
9	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3
10	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2

Cuestionario "Clima organizacional"	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.924	10

**Interpretación.** De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad alta (0.924)

Cuestionario "Desempeño Laboral"																			
	DIM 1										DIM 2				DIM 3				
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	2	5	5	3	1	3	4	5	4	1	4	5	5	5	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
3	4	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4
6	2	1	1	1	4	1	2	1	3	3	1	1	2	3	2	1	1	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	5	3	3	4	3	3	5
8	3	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	5	5	5	4	4
9	3	3	5	5	2	4	4	4	4	3	3	2	5	2	4	4	4	4	4
10	3	4	5	5	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3

Cuestionario "Desempeño laboral"	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.913	10

**Interpretación.** De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad alta (0.913)

**Anexo 4:** Autorización de la entidad donde se aplicó la investigación.



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA  
CHIMBOTE**

"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

Chimbote, 27 de noviembre de 2023.

OFICIO N° 311-2023-GRH-MPS

Señor (a)

**Dr. ANDRES ALBERTO RUIZ GOMEZ**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

**ASUNTO :** Respuesta solicitud de facilidades para  
alumno.

**REF. :** Exp. Adm. N°53270-2023.  
Carta de fecha 20.10.2023.  
Memorando N°004005-2023-GM

Me dirijo a usted, expresando mi cordial saludo y en mérito al documento de la referencia, en el que solicita facilidades para el alumno **Edwin Anthony Domínguez Espinola**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, a fin de que pueda aplicar su instrumento de recolección de datos, en la investigación denominada "Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial del Santa 2022"

Comunicamos a Ud., que se estará brindando las facilidades solicitadas para el alumno en mención, en el ingreso a las instalaciones de la Municipalidad, con la finalidad de recopilar información que necesiten, teniendo en cuenta la seguridad de la información.

Habiéndose atendido el presente, nos despedimos reiterando las muestras de nuestra consideración.

Atentamente,

  
Abog. Lindy Pérez Esquivel  
GERENTE  
CAS. N° 82

\*\*\*  
Andres  
L.R.G. gm

**Anexo 5:** Matriz de puntuaciones de las variables clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial Del Santa.

Id	Clima Organizacional														Desempeño laboral							
	Dim 1		Dim 2		Dim 3		Dim 4		Dim 5		Dim 6		Total		Dim 1		Dim 2		Dim 3		Total	
1	10	D	8	D	8	D	10	D	7	D	7	D	50	D	30	R	12	R	15	R	57	R
2	9	D	6	D	10	M.E	9	D	8	D	8	D	50	D	33	R	9	B	24	A	66	R
3	11	M.E	9	M.E	12	M.E	11	M.E	6	D	10	M.E	59	M.E	32	R	13	R	16	R	61	R
4	13	M.E	7	D	12	M.E	11	M.E	9	M.E	12	M.E	64	M.E	33	R	9	B	24	A	66	R
5	14	M.E	9	M.E	12	M.E	10	D	7	D	12	M.E	64	M.E	33	R	10	B	24	A	67	R
6	13	M.E	10	M.E	9	M.E	8	D	9	M.E	12	M.E	61	M.E	33	R	9	B	24	A	66	R
7	12	M.E	8	D	7	D	9	D	10	M.E	9	M.E	55	M.E	33	R	9	B	24	A	66	R
8	15	M.E	10	M.E	11	M.E	10	D	8	D	7	D	61	M.E	31	R	13	R	16	R	60	R
9	10	D	6	D	9	M.E	5	D	10	M.E	11	M.E	51	D	29	R	13	R	16	R	58	R
10	12	M.E	9	M.E	11	M.E	10	D	6	D	9	M.E	57	M.E	38	A	14	R	18	R	70	R
11	12	M.E	10	M.E	10	M.E	12	M.E	9	M.E	11	M.E	64	M.E	42	A	13	R	18	R	73	A
12	12	M.E	10	M.E	10	M.E	12	M.E	10	M.E	10	M.E	64	M.E	35	R	12	R	21	A	68	R
13	16	E	11	M.E	11	M.E	10	D	10	M.E	10	M.E	68	M.E	38	A	14	R	18	R	70	R
14	15	M.E	12	M.E	12	M.E	12	M.E	11	M.E	11	M.E	73	M.E	37	R	12	R	15	R	64	R
15	12	M.E	12	M.E	13	E	15	M.E	12	M.E	12	M.E	76	M.E	30	R	12	R	15	R	77	A
16	15	M.E	12	M.E	9	M.E	12	M.E	12	M.E	13	E	73	M.E	38	A	10	B	21	A	69	R
17	10	D	8	D	9	M.E	15	M.E	12	M.E	9	M.E	63	M.E	32	R	14	R	15	R	61	R
18	15	M.E	12	M.E	8	D	10	D	8	D	9	M.E	62	M.E	31	R	14	R	20	A	65	R
19	16	E	11	M.E	11	M.E	15	M.E	12	M.E	8	D	73	M.E	27	R	14	R	15	R	56	R
20	12	M.E	9	M.E	10	M.E	16	E	11	M.E	11	M.E	69	M.E	32	R	14	R	15	R	61	R
21	12	M.E	10	M.E	10	M.E	12	M.E	9	M.E	10	M.E	63	M.E	40	A	19	A	21	A	80	A
22	15	M.E	12	M.E	12	M.E	12	M.E	10	M.E	10	M.E	71	M.E	37	R	12	R	20	A	69	R
23	15	M.E	12	M.E	12	M.E	15	M.E	12	M.E	12	M.E	78	M.E	39	A	16	A	19	R	74	A
24	13	M.E	14	E	14	E	15	M.E	12	M.E	12	M.E	80	E	41	A	17	A	19	R	77	A
25	15	M.E	12	M.E	14	E	13	M.E	14	E	14	E	82	E	42	A	17	A	20	A	79	A
26	17	E	12	M.E	13	E	15	M.E	12	M.E	14	E	83	E	45	A	16	A	22	A	83	A

27	16	E	15	E	11	M.E	17	E	12	M.E	13	E	84	E	37	R	17	A	21	A	75	A
28	15	M.E	11	M.E	13	E	16	E	15	E	11	M.E	81	E	41	A	17	A	21	A	79	A
29	12	M.E	8	D	10	M.E	15	M.E	11	M.E	13	E	69	M.E	39	A	16	A	20	A	74	A
30	15	M.E	12	M.E	12	M.E	12	M.E	8	D	10	M.E	69	M.E	41	A	17	A	21	A	79	A
31	15	M.E	15	E	11	M.E	15	M.E	12	M.E	12	M.E	80	E	37	R	15	R	20	A	72	A
32	17	E	11	M.E	13	E	15	M.E	15	E	11	M.E	82	E	42	A	17	A	21	A	80	A
33	16	E	11	M.E	11	M.E	17	E	11	M.E	13	E	79	E	39	A	17	A	21	A	77	A
34	15	M.E	12	M.E	13	E	16	E	11	M.E	11	M.E	78	M.E	45	A	13	R	18	R	76	A
35	14	M.E	10	M.E	12	M.E	15	M.E	12	M.E	13	E	76	M.E	41	A	17	A	19	R	77	A
36	12	M.E	9	M.E	11	M.E	17	E	10	M.E	12	M.E	71	M.E	32	R	13	R	16	R	76	A
37	15	M.E	12	M.E	14	E	12	M.E	9	M.E	11	M.E	73	M.E	43	A	12	R	23	A	78	A
38	12	M.E	9	M.E	10	M.E	15	M.E	12	M.E	14	E	72	M.E	36	R	13	R	16	R	65	R
39	14	M.E	11	M.E	11	M.E	12	M.E	9	M.E	10	M.E	67	M.E	35	R	17	A	17	R	69	R
40	12	M.E	11	M.E	8	D	14	M.E	11	M.E	11	M.E	67	M.E	31	R	19	A	22	A	72	A
41	15	M.E	12	M.E	13	E	12	M.E	11	M.E	8	D	71	M.E	36	R	16	A	18	R	70	R
42	15	M.E	12	M.E	10	M.E	15	M.E	12	M.E	13	E	77	M.E	32	R	13	R	16	R	61	R
43	11	M.E	11	M.E	9	M.E	15	M.E	12	M.E	10	M.E	68	M.E	40	A	15	R	16	R	71	A
44	16	E	11	M.E	11	M.E	11	M.E	11	M.E	9	M.E	69	M.E	43	A	12	R	23	A	78	A
45	15	M.E	12	M.E	12	M.E	16	E	11	M.E	11	M.E	77	M.E	33	R	10	B	24	A	67	R
46	15	M.E	12	M.E	13	E	15	M.E	12	M.E	12	M.E	79	E	36	R	9	B	24	A	69	R
47	15	M.E	12	M.E	12	M.E	15	M.E	12	M.E	13	E	79	E	43	A	12	R	23	A	78	A
48	14	M.E	12	M.E	12	M.E	15	M.E	12	M.E	12	M.E	77	M.E	31	R	11	R	19	R	61	R
49	13	M.E	10	M.E	11	M.E	14	M.E	12	M.E	12	M.E	72	M.E	41	A	17	A	21	A	79	A
50	15	M.E	11	M.E	13	E	13	M.E	10	M.E	11	M.E	73	M.E	41	A	16	A	16	R	73	A
51	12	M.E	8	D	10	M.E	15	M.E	11	M.E	13	E	69	M.E	43	A	12	R	23	A	78	A

Nota: Cuestionario "Clima organizacional" y Cuestionario "Desempeño laboral", en trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial Del Santa.

### Leyenda:

Para el análisis de la variable clima organizacional, se asumió los siguientes niveles y rango de puntuaciones:

Rangos	Deficiente	Med. eficiente	eficiente
Dim1. Autonomía	5-10	11-15	16-20
Dim2. Cohesión	4-8	9-12	13-16
Dim3. Presión laboral	4-8	9-12	13-16
Dim4. Confianza	5-10	11-15	16-20
Dim5. Apoyo	4-8	9-12	13-16
Dim6. Reconocimiento	4-8	9-12	13-16
Variable: Clima organizacional	26 - 52	53 - 78	79 - 104

Para el análisis de la variable de estudio satisfacción laboral, se asumió los siguientes niveles y rango de puntuaciones:

Rangos	Bajo	Regular	Alto
Dim1. Desempeño de tareas	10 - 24	25 - 37	38 - 50
Dim2. comportamiento laboral contraproducente	4 - 10	11 - 15	16 - 20
Dim3. Desempeño contextual	5 - 12	13 - 19	20 - 25
Variable: Desempeño laboral	19 - 45	46 - 70	71 - 95

## **Anexo 6: Modelo del consentimiento informado UCV**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: "Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022."

Investigador: Edwin Anthony Domínguez Espinola

#### **Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.", cuyo objetivo es determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral en trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la Municipalidad Provincial del Santa. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la Municipalidad Provincial del Santa.

Respecto al impacto de la investigación. Permitirá demostrar como el clima organizacional incide en el desempeño laboral contribuyendo al aumento de la productividad, en la institución.

#### **Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará una encuesta y entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial del Santa, 2022.". Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (Principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que

existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador: Edwin Anthony Domínguez Espinola, email: edominguezes91@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Mg. Moreno Núñez, Patricia Janet.

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....