



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

El Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los  
Trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca  
2022.

**Tesis para obtener el Título Profesional de:**  
**Licenciada en Administración**

**AUTOR:**

Pacheco Tucto, Josselyn Virginia ( ORCID: 0000-0001-9992-0453)

**ASESOR:**

Mg. Dios Zárate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0001-5728-3871)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**CALLAO – PERÚ**  
**2022**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a mis padres, a mi hija y mi esposo, ya que son el eje fundamental en mi motivación para lograr mis objetivos.

## **Agradecimiento**

A dios por cada motivo que me da para salir adelante y desarrollarme profesionalmente, a mi familia porque son mi impulso para lograr toda meta que me trace, y a la Municipalidad por haber aceptado el permiso de realizar este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| Caratula.....   | i    |
| Dedicatoria.....  | ii   |
| Agradecimiento .....                                    | iii  |
| Índice de contenidos .....                              | iv   |
| Índice de tablas.....                                   | v    |
| Índice de figuras.....                                  | vi   |
| Resumen.....  | vii  |
| Abstract.....   | viii |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                   | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                  | 4    |
| III. METODOLOGÍA .....                                  | 15   |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación .....                | 15   |
| 3.2 Variables y operacionalización:.....                | 16   |
| 3.3 Población, Muestra y muestreo.....                  | 17   |
| 3.4 Técnica o instrumento de recolección de datos ..... | 18   |
| 3.5 Procedimientos .....                                | 19   |
| 3.6 Métodos de análisis de datos.....                   | 19   |
| 3.7 Aspecto Éticos.....                                 | 20   |
| IV. RESULTADOS.....                                     | 21   |
| V. DISCUSIÓN .....                                      | 33   |
| VI. CONCLUSIONES.....                                   | 37   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                              | 38   |
| REFERENCIAS.....  | 43   |
| ANEXOS .....  | 45   |

## Índice de tablas

|          |   |    |
|----------|---|----|
| Tabla 1  | Leyenda de indicadores y ítems.....   | 18 |
| Tabla 2  | Clima Organizacional .....  | 21 |
| Tabla 3  | Niveles de las dimensiones del Clima organizacional .....                                 | 22 |
| Tabla 4  | Desempeño Laboral .....   | 23 |
| Tabla 5  | Niveles de las dimensiones del Desempeño Laboral .....                                    | 23 |
| Tabla 6  | Tabla de correlación entre las variables clima organizacional y<br>desempeño laboral..... | 25 |
| Tabla 7  | Prueba de chi-cuadrado– Hipótesis General.....  | 26 |
| Tabla 8  | Tabla de Contingencia entre el clima organizacional y la<br>competitividad .....          | 27 |
| Tabla 9  | Prueba de chi-cuadrado – Hipótesis específicas.....                                       | 28 |
| Tabla 10 | Tabla de Contingencia entre el clima organizacional y la satisfacción<br>laboral .....    | 29 |
| Tabla 11 | Prueba de chi-cuadrado – Hipótesis específicas.....                                       | 30 |
| Tabla 12 | Tabla de Contingencia entre el desempeño laboral y la motivación..                        | 31 |
| Tabla 13 | Prueba de chi-cuadrado – Hipótesis específicas.....                                       | 32 |

## Índice de figuras

|  |    |
|--|----|
| Figura 1 Modelo Básico De Motivación.....  | 12 |
| Figura 2 Clima organizacional .....  | 21 |
| Figura 3 Niveles de percepción de las dimensiones del clima Organizacional ..... | 22 |
| Figura 4 Desempeño Laboral.....  | 23 |
| Figura 5 Niveles de percepción de las dimensiones del desempeño laboral. ....    | 24 |
| Figura 6 Calculo del Chi Cuadrado critico y el p- valor.....                     | 26 |
| Figura 7 Calculo del Chi Cuadrado critico y el p- valor.....                     | 32 |
| Figura 8 Calculo del Chi Cuadrado critico y el p- valor.....                     | 28 |
| Figura 9 Calculo del Chi Cuadrado critico y el p- valor.....                     | 30 |

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo fundamental determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022, la investigación del clima laboral es de vital importancia ya que afecta seriamente a los trabajadores, una organización con un buen clima organizacional es apto de producir un ambiente amigable, generando un ambiente positivo, motivador, donde se puede trabajar en equipo con un objetivo común, predominando siempre la mejora continua y la satisfacción laboral, el desarrollo de este proceso es de diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional, es de enfoque cuantitativo, se aplicó un instrumento que es el cuestionario en una escala de Likert con cada una de las variables a 80 trabajadores que es la población estudiada, el cuestionario se elaboró con 20 ítems en base a las variables de las cuales fueron ingresados en el software SPSS, empleando el método alfa de Cronbach. También se aplicó la prueba de  $\chi^2$  teniendo como resultados (23.643), que si existe relación entre las variables llegando a la conclusión que se determinó que existe relación entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral.

**Palabra clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, competitividad, satisfacción laboral, motivación.

## **Abstract**

The main objective of this research is to determine the relationship between organizational climate and job performance of administrative workers of the Municipality of Barranca in 2022, the investigation of the work environment is of vital importance because it seriously affects workers, an organization with a good organizational climate is able to produce a friendly atmosphere, generating a positive, motivating, where you can work as a team with a common goal, The development of this process is a non-experimental design of cross-sectional and correlational level, it is of quantitative approach, an instrument was applied which is the questionnaire on a Likert scale with each of the variables to 80 workers which is the population studied, the questionnaire was developed with 20 items based on the variables of which were entered into the SPSS software, using Cronbach's alpha method. The Chi2 test was also applied and the results (23.643) showed that there is a relationship between the variables and it was concluded that there is a relationship between the variables Organizational climate and work performance.

Keywords: Organizational climate, job performance, competitiveness, job satisfaction, motivation.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, uno de los grandes temas emergentes en las instituciones, especialmente en las públicas, es el clima organizacional y su colisión en el capital humano. En cuanto a la realidad problemática la sociedad moderna a nivel global, regional o local se ve afectada por muchos cambios y transformaciones organizacionales importantes que la mayoría de las empresas han realizado en las últimas décadas, el clima organizacional es considerado como la base para perfeccionar la productividad de las empresas.

Tenemos un ejemplo de investigación de Suarez (2018) en Ecuador que considera que actualmente todas las organizaciones buscan el mejoramiento continuo, en un ambiente totalmente agradable las cuales se han transformado en un factor fundamental y cuando estas comienzan a fallar no existe compensaciones económicas o beneficios que las cambien, haciendo que el desempeño laboral sea defectuoso repercutiendo en la calidad de servicio; siendo así que logró hacer una investigación de enfoque científico, indicando que el 80% de los trabajadores de la Corporación de Telecomunicación del Cantón siente desmotivados porque no reconocen su esfuerzo. Así mismo aplicó la prueba del Chi – cuadrado teniendo como resultados que el valor p es 0,00 y un nivel de significancia del 5%, donde determinó que el clima organizacional repercute significativamente en el desempeño laboral.

Por otro lado, en la referencia de antecedentes nacional que buscan investigar el clima organización y el desempeño laboral tenemos a Bobadilla (2017) donde manifestó que halló una correlación entre las variables mencionadas en el instituto tecnológico, donde argumenta con la prueba del chi<sup>2</sup>, obteniendo un nivel de significancia de 0,05 donde se manejó como instrumento el cuestionario a docentes, también se aplicó un diseño correlacional, y que se debe tener en cuenta que se debe aplicar talleres vivenciales para la mejora continua.

También tenemos a Bazalar (2020) donde logró determinar que existe una correspondencia demostrativa entre el clima organización y el desempeño de los

colaboradores de la UNAC , teniendo un 5% de nivel de significancia, donde también aplicó el instrumento de cuestionario a 101 trabajadores, teniendo como resultado en el Alfa de Cronbach de 0.932 y la variable clima organizacional con 0.889 y como resultado de 0.865 para la variable satisfacción laboral, así mismo se ejecutó con un enfoque cuantitativo, de corte transversal , descriptivo correlacional.

Según el reportaje realizado por Aptitus (2019) considera que el 86% de peruanos renuncian a su trabajo actual por el ambiente de la organización, muchas veces creado por sus jefes, así mismo considera que los trabajadores comprometidos mejoran la rentabilidad y productividad hasta un 15%, mientras los colaboradores se sientan identificados con la organización, mejorarán su productividad.

Actualmente la Municipalidad de Barranca viene atravesando una serie de conflictos en el aspecto del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, motivo por el cual se ha visto reflejado en el servicio que brindan, haciendo que muchos lo vean como poco eficiente, por ese motivo se vio como conveniente tocar este punto, para tratar de investigar y resolver ese conflicto, para entender el nivel de satisfacción de los trabajadores, también es preciso estimar el clima organizacional dentro de la gestión municipal.

De acuerdo a lo mencionado surgió el siguiente del problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022? Y como problemas específicos ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la competitividad en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022? Así mismo la presente investigación tiene una justificación teórica, cooperar a la importancia del Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral,

siendo estas amparada por conceptos y teorías de autores distinguidos de las cuales será útil para futuras investigaciones.

En la justificación práctica contribuir a la municipalidad de Barranca brindándole información de la importancia de generar un clima organizacional agradable para generar un alto nivel de desempeño laboral de los trabajadores, de la misma forma serán beneficiadas los trabajadores de la institución cuando se lleve a la práctica de acuerdo a los resultados obtenidos.

Y por último en el factor metodológico se crearon herramientas de recolección de datos, las que fueron validados con un alto nivel de confiabilidad, también se midió la relación de las variables y dimensiones las cuales fueron medidas a través del Software SPSS.

Teniendo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022 y como objetivo específico: (a) Determinar la relación del clima organizacional y la competitividad en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022 (b) Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022 (c) Determinar relación del clima organizacional y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022.

Al mismo tiempo se propone la siguiente hipótesis general: Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca 2022, así mismo se expuso la siguiente hipótesis específica: Existe relación directa entre el clima organizacional y la competitividad en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022 , existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022. Existe relación directa entre el clima organizacional y la motivación en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca en el 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Posteriormente, se detallan algunas investigaciones que sirven como antecedentes, a nivel internacional y nacional que guardan correlación con las variables.

En el estudio de Rojas (2017), en su tesis de magister tuvo como objetivo analizar la atribución de la motivación en el desempeño laboral de los docentes, utilizó el diseño transversal, no experimental, con un nivel de investigación no experimental, de tipo transversal, el instrumento que utilizó es el cuestionario y su muestra fue de 39 docentes, donde al culminar describe que existe relación entre ambas variables que el desempeño laboral esta coligada con los tipos de motivación, en consecuencia, la medida de la motivación y satisfacción laboral construyen una tarea sustancial.

Tal es así que en esta tesis finaliza que en realidad existe una relación significativa de la cual el instituto universitario forma una cultura organizacional firme, la cual esta investigación es muy útil.

También Tapias (2018) en su investigación de maestría tuvo como objetivo definir la correlación del clima organizacional en la satisfacción laboral de empleados de colegios estatales, aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, obtuvo un nivel de confianza de 0.874, entre las variables, con un grado de correlación de Pearson de 0.797, donde precisa que el clima organizacional está íntimamente ligado, en la medida en que incremento el bienestar y la satisfacción laboral, obteniendo que los procesos a desarrollar dentro de la institución sean más productivos y de mejor calidad.

En este estudio se observa resultados muy positivos acercándose mucho a la excelencia determinando que, cuanto mejor es el clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral de los colaboradores.

Por otro lado en Ecuador, Ríos (2018) con su tesis de maestría tuvo como objetivo definir los elementos que intervienen en el clima organizacional, aplicó un enfoque cuantitativo, donde se usó la técnica de encuesta, y su muestra es de 180

docentes, teniendo como resultados que los factores que tienen mayor aportación son (la Motivación laboral, la identidad, la pertinencia y la responsabilidad , mientras que los factores que poco incluyen o aportan son: trabajo en equipo, comunicación, presión, equidad, asignación de cargos deben mejorar interiormente de la institución para que no afecte el clima organizacional, además determina que los factores individuales influyen positivamente.

Los estudios demuestran aquellos factores que influyen o guardan correlación con el clima organizacional, la cual es un factor muy importante ya que algunas dimensiones coinciden con la investigación y se puede comparar.

Gonzales (2019) su objetivo fue conocer la apreciación del capital humano en relación al clima organizacional de una empresa constructora, aplicó a su investigación un nivel tipo descriptivo correlacional de datos cuantitativos es transeccional o transversal, con una participación de 160 colaboradores en su organización, donde obtuvo como resultados 87% de una ponderación alta con mejoras significativas , ósea que existe un grado alto de satisfacción donde se obtuvo resultados mayores a 90, sin embargo existe un departamento en riesgo donde el estilo de liderazgo, estrés y presión, cuentan con un resultado por debajo a comparación de los demás puntos.

Pero es preciso decir que tiene resultados positivos en cuanto a las variables y dimensiones, siendo así que los colaboradores presentan un grado de satisfacción muy alto, donde todos tienen el mismo objetivo teniendo como resultado una buena productividad, la cual este trabajo es beneficioso para ser comparada con las hipótesis planteadas.

López (2021) su objetivo fue determinar en qué medida el clima organizacional incurre con el desempeño laboral de los funcionarios, utilizó una investigación de tipo correlacional, de datos cuantitativos, se empleó la escala de Likert, la muestra utilizada fue de 51 colaboradores, obteniendo un nivel de significación de 0.5, donde establece que existe una conexión lineal y efectiva entre la variable clima organizacional y desempeño laboral dando resultados positivos y a su vez determina que la comunicación y la motivación influye positivamente.

Tenemos otro ejemplo donde existe resultados muy efectivos para la investigación ya que este trabajo determina que el clima organizacional interviene directamente y efectivamente en el desempeño de los colaboradores, también manifiesta que la comunicación, motivación, el liderazgo y trabajo en equipo influyen verdaderamente en el desempeño laboral.

Del mismo modo Ruiz (2021) en su investigación de maestría tenía como objetivo especificar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, utilizó una investigación de diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional, obtuvo una muestra 115 trabajadores, además utilizó como instrumento el cuestionario, obtuvo como resultados un nivel de 50% bajo , medio con un 34% y en el nivel alto con un 16%, donde señala que efectivamente existe una relación entre ambas variables mencionadas, y sus resultados de correlación fueron de 0.867 la cual muestra una correlación efectiva alta , obteniendo un nivel de significación de 0.000.

La investigación presentada tiene como resultados, que la comunicación entre los trabajadores es muy buena y que el trabajo en equipo de colaboradores le conlleva al buen cumplimiento de las metas organizacionales. La cual es muy buena para obtener un clima organizacional saludable, y un desempeño muy alto, estos resultados conlleva a obtener una buena gestión en la municipalidad.

En el ámbito nacional se tiene los siguientes antecedentes:

Por su parte Apaza (2018) tenía como objetivo definir la correlación que existe entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral, en su investigación aplicó una investigación correlacional, de tipo transversal, y a la vez es no experimental, obteniendo su muestra aleatoria simples de 124 trabajadores, la cual concluye determinando la percepción del clima organizacional con un 51% y nivel de satisfacción laboral 51%; con un nivel alto y significativo de 0.903. con un p valor de 0.000 estableciendo que cuanto mayor es el conocimiento del ambiente de la organización, mayor es la satisfacción laboral, donde es importante promover la plena conciencia del clima organizacional para que los colaboradores se sientan

motivados y al mismo tiempo sientan que están siendo valorados por parte de la institución, para así afianzar sus compromisos con su trabajo.

De esta manera se puede concluir que se halló una correlación efectiva entre las variables en mención, también en la realización personal y la satisfacción laboral y entre otras variables y dimensiones la cual nos ayudara mucho en el trabajo de investigación, porque es claro que existe una alta posibilidad que los resultados sean positivos.

Moscoso (2018) su objetivo fue identificar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores, en su tesis aplicó una investigación de diseño no experimental de corte transversal y correlacional, la muestra es de 105 trabajadores, teniendo como resultados un Coeficiente de Spearman de 0,000. Moscoso establece que se halló una relación demostrativa entre la supervisión y el desempeño laboral concluyendo que, a menor supervisión, menor desempeño laboral, para lo cual nos indica que la alta gerencia debe motivar constantemente a los colaboradores a fin de que el nivel de desempeño aumente.

Así mismo determina que la variable desempeño laboral y la dimensión planificación, desempeño y la organización, desempeño y ejecución y retroalimentación tienen relación muy significativa entre ellas, la cual permite al autor afirma su hipótesis.

De la misma forma Urbano (2018) en su revista tuvo como objetivo calcular el impacto del clima organizacional en el perfeccionamiento del desempeño laboral en los trabajadores de Agua, realizó una investigación de diseño no experimental, de corte transversal, de carácter correlacional y de enfoque cuantitativo, de la misma forma aplicó 3 cuestionarios, la cual después de haber aplicado dicha encuesta obtuvo resultados de correlación con un nivel de significancia de 0.5%, que en la dimensión nivel de percepción global del ambiente laboral un 54% de trabajadores consideraron el clima organizacional como favorable, y la prueba de Chi-cuadrado dio un valor teórico igual a 88,25 menor al valor calculado de 839,44 , entonces por dichos resultados estableció que existe correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

La investigación también pone énfasis en que, mientras superior sea el conocimiento del clima organizacional, más acelerado será el desempeño de los trabajadores y de la misma forma se halló que cuando el clima es alto también se presenta un alto desempeño laboral dicha información es muy importante para hallar trabajadores satisfechos y motivados.

Lucana M (2019) ha tenido como objetivo precisar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores , realizó una investigación de tipo aplicada, con un nivel correlacional, utilizó un diseño no experimental, teniendo una muestra de 80 trabajadores, asimismo sus resultados obtenidos fue de 342,20 mayor al valor crítico de tabla 133,2322 donde concluye que el clima organización repercute claramente en el desempeño laboral de los colaboradores, también en la dimensión grupal como el respeto, trabajo en equipo, repercute significativamente en el desempeño laboral.

Es así que este trabajo de tesis concluye que sus hipótesis son válidas siendo estas respaldadas con cada una de sus pruebas de  $\chi^2$  de Pearson, siendo estas muy positivas en el proceso de investigación ya que determina que ambas variables tienen una relación muy significativa.

Por otro lado, Fernández (2019) tuvo como objetivo decretar como el clima organizacional mejora la competitividad en la estación de servicios, el estudio es de tipo aplicada, la cual desarrolló como instrumento el cuestionario, obteniendo un alfa de Cronbach de 7.86 de confiabilidad, siendo estas aplicada a su muestra que es de 30 trabajadores, y donde al desarrollar su investigación determina que la competitividad está relacionada con el mejoramiento y capacidades de logro. Teniendo como resultados porcentuales de 86 se situó en el nivel superior y 17.47 fue la media aritmética.

La investigación mencionada es una investigación poco común ya que no existe muchos hallazgos del tema, pero logró establecer que existe relación en el clima organizacional y la competitividad así mismo su investigación fue aplicada a la empresa y determina que se perfecciono el clima organizacional y también hubo mejora en la competitividad. Pues esta investigación es muy sustancial para la



investigación ya que existe una posibilidad de alcanzar resultados positivos a una de las hipótesis.

López (2020) en su investigación ha tenido como objetivo precisar la correlación que concurre entre el clima organizacional y el desempeño laboral, la investigación es de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, su muestra es de 60 profesionales la técnica usada es la encuesta. Así mismo López expresa que a mayor clima laboral, superior es el desempeño laboral más allá del puesto de trabajo, donde encontró la relación entre ambas variables, y determino que existe una relación positiva, que se encuentra asociada significativamente alta en el grado de correlación que es identificada con el coeficiente de Spearman de 0, 831.

De tal manera este estudio también encontró una relación relevante entre dichas variables, en este sentido se confirma las hipótesis siendo válidas.

Bautista (2020), ha tenido como objetivo ejecutar una revisión teórica sobre el desempeño laboral, a través del desarrollo de un modelo teórico, donde al culminar la investigación determina que el desempeño laboral es una instrumento indispensable para el avance de toda organización, se constituye en la mejora de la efectividad, son actitudes o comportamientos que se dan de manera espontánea las cuales son muy beneficiosas para el logro de resultado permitiendo la mejora continua, en dicha investigación se aplicó el modelo teórico de Campbell, la cual es considerado uno de los pilares teóricos para evaluar el desempeño laboral.

De esta manera, estas investigaciones tienen factores en el clima organización que influyen directamente al desempeño laboral y a su vez existe una correlación directa entre la variable 1 y 2, acercándose significativamente a las hipótesis planteadas.

Chagray (2020) en su revista nacional de administración ha tenido como objetivo definir la correlación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, utilizó el análisis correlacional, la metodología que, uso fue transversal y correlacional, la muestra utilizada fue de 40 trabajadores también uso como instrumento el cuestionario, hallando coeficiente de correlación de ambas variables con un 0.511, en cuanto al liderazgo y desempeño laboral un 0.373 asimismo en relaciones interpersonales con desempeño un 0.523, motivación un

0.183 con desempeño laboral, de esta manera concluye que la empresa cuenta con un clima organizacional propicio que incide positivamente en el desempeño de sus colaboradores.

De esta manera se determina que el clima organizacional se basa en estados emocionales teniendo como resultados la percepción de los trabajadores de los diferentes aspectos dentro de la empresa demostrando que el liderazgo y las conexiones interpersonales se correlacionan de modo importante con el desempeño laboral.

En virtud en el que se desarrolla la investigación permite realizar antecedentes basados en un marco teórico como:

Para la definición del Clima Organizacional Chiavenato C (2000) manifiesta que es una indicación del clima organizacional, que los que conforman la organización perciben o experimentan e incide en su conducta. Es mejor cuando satisface las necesidades individuales y fortalece la integridad de los miembros, y es perjudicial cuando no se satisfacen esas necesidades. García (2003) estima que el clima organizacional es el reconocimiento y la percepción de una organización por parte de un individuo, y las opiniones derivadas de ella incide en su comportamiento de las personas en la organización, que puede ser positivo o negativo. Asimismo, años después Chiavenato (2009) refiere que el clima organización es ambiental entre los integrantes de la organización y continúan cooperando con el grado de motivación, de esta manera favorece cuando compensa las necesidades propias de los trabajadores y este realza la moral, el clima organizacional influye directamente al estado motivacional donde se dice que se recibe una retroalimentación mutua con el estado motivacional y el clima organizacional. Por su parte Pedraza (2010) nos determina que es el comportamiento, y que este puede ser acechado en los trabajadores por intermedio de competencias individuales. Tal es así que cada trabajador contribuye a la empresa u organización a su desarrollo, para ello la institución debe brindarle las facilidades para lograr obtener una estabilidad laboral, y reconozcan la motivación que se le ofrecen para mejorar constantemente su desempeño.

Por otro lado, Brunet (2011) conceptualiza que el clima organizacional es un grupo de peculiaridades que puntualizan una organización de las cuales estos influyen y establecen el proceder de los colaboradores en la organización ya sean físicas y psicológicas, dicho comportamiento depende de la forma como percibe su clima de trabajo, este factor es fundamental en el crecimiento y adaptación al medio exterior.

De tal manera que las dimensiones que constituyen el clima organizacional son:

Para Chiavenato (2009) el trabajo en Equipo es mucho más, que sencillos grupos humanos, tienen peculiaridades que los grupos no tienen. La base primordial del trabajo de todo gerente es el equipo, este compone su unidad de acción, su instrumento de trabajo, con su ayuda, el gerente logra metas, superar los objetivos y entrega resultados. Por ese motivo cada gerente debe saber cómo adiestrar y capacitar al equipo para incrementar su excelencia, y como líder debe estimular al equipo, motivarlos y evaluar su desempeño para mejorar mucho más.

La comunicación, Chiavenato (2011) Es una forma de comunicarse con los demás mediante datos, ideas, pensamientos. La comunicación conecta a las personas y comparte conocimientos y emociones, implica la interacción de persona a persona. Las organizaciones no pueden existir o funcionar sin comunicación ya que es una red integrada y coordina todas sus dependencias. Es fundamental tener un perfecto conocimiento de la comunicación, teniendo en cuenta tres factores: información, datos y comunicación.

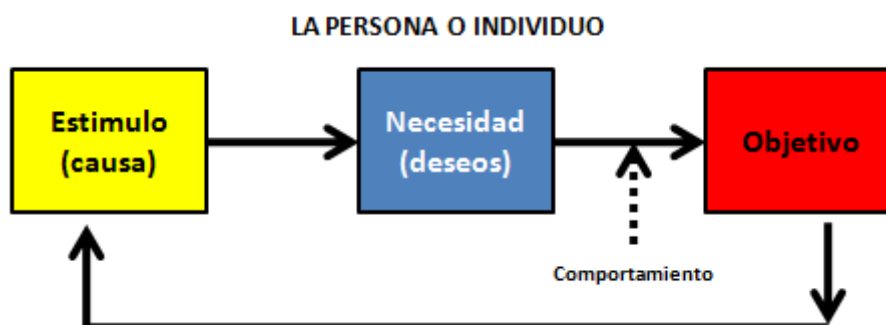
El comportamiento comunicativo existe solo cuando hay un receptor y se determina como la transmisión de información de persona a personas, un proceso que conecta a las personas mediante la transmisión de emociones y conocimientos. La comunicación en el contexto de una situación está íntimamente relacionada con las percepciones y motivos de las fuentes del emisor y del receptor, por lo que podemos decir que vemos el mundo exterior como creando la forma o perspectiva de nuestro propio punto para explicarlo.

La comunicación es considerada el elemento esencial para dirigir las acciones propias, se determina que es necesaria una comunicación abierta, adecuada y transparente.

La Motivación, Chiavenato (2011) La motivación es uno de los componentes internos que necesita mayor cuidado de tal manera que, si nos referimos a la palabra motivos, es un acto de incitar a una persona a comportarse de cierta manera hacia un comportamiento específico. Tanto es así que este estrés puede ser provocado por estímulos externos del entorno o generado internamente por los procesos psicológicos del individuo.

Si bien es cierto las personas son diferentes actúan dependiendo de sus necesidades produciendo diferentes patrones de comportamiento, dependiendo de sus valores sociales y capacidades individuales se explica mediante términos como fuerza activa y motivación, que se traducen por palabras como aspiración y aversión. El individuo desea dominio y estatus, refuta la exclusión social y amenaza su autoestima. En este sentido, hay tres indicios que explican la conducta humana.

La conducta es la fuente porque el comportamiento tiene una razón. En este sentido, el medio ambiente ciertamente interfiere con el comportamiento humano. Conducta motivada, en toda conducta humana hay una meta porque siempre va dirigida a alguna meta porque siempre va dirigida al objeto, en toda conducta hay una urgencia, deseo o necesidad de ser usado, el uso es por una razón. En conclusión, se puede decir que la motivación siempre está ligado a un objetivo.



*Figura 1 Modelo Básico De Motivación*

Fuente: *Harold J. Leavitt, managerial Psychology, Chicago, University of Chicago Press, 1964*

Por otra parte, en mención a la variable dependiente, desempeño laboral Campbell (1990) considera productividad las actividades y comportamientos necesarios para los objetivos de la organización; y se mide con base en el desempeño de un empleado demostrando sus habilidades. Asimismo, Campbell argumenta que el desempeño laboral individual es sinónimo de comportamiento en el lugar de trabajo e incluye solo aquellos comportamientos que están relacionados con el logro de las metas organizacionales.

Robbins (1998) afirma que las personas tienen capacidades y habilidades distintas, las cuales ayudan a que el trabajo sea ejecutado por estímulos intelectuales y estos conllevan a un desempeño con mayor satisfacción sintiéndose satisfechos en su organización y muchas veces identificándose con la institución de esta manera eleva su satisfacción para un correcto desempeño. De la misma forma Chiavenato (2011) manifiesta que el desempeño laboral es la eficiencia que evidencia los colaboradores al realizar su tarea en la institución, por tal motivo esta se convierte en una ventaja altamente competitiva y depende mucho de la motivación entre los miembros del trabajo, pero si es negativo es desfavorable el clima laboral comienza a bajar y se caracteriza por insatisfacción, inconformidad, todo dependerá del estado de adaptación de autorrealización.

De tal manera que las dimensiones que constituyen el desempeño laboral son:

Chiavenato (2009) manifiesta que la Productividad es la gestión de personas en lugar de la tecnología, gestionar personas con base en la filosofía y la cultura organizacional adecuadas, que los enfoques organizacionales tradicionales. Es decir, la mejora es una similitud propicia entre el aumento de recursos manipulados y la suma de bienes y servicios elaborados. Estas pueden ser medidas a través de las horas de mano de obra, existe una relación entre satisfacción y productividad ya que es la dirección de la causalidad, y que este transporta a la satisfacción, la actitud de satisfacción es índole necesaria para que el esfuerzo humano del trabajo se transforme verdaderamente productivo.

Competitividad , Chiavenato (2009) manifiesta que la competitividad de la organización depende de las capacidades de las personas, que simbolizan la mano

de obra y del capital, la competitividad está determinado como la agrupación de conocimientos, actitudes y habilidades que suman a la persona desarrollar una actividad satisfactoria, así como por la eficiencia con que se produce, superando el reto del cambio, esta se logra a través de aprendizajes y de la experiencia a lo largo del plazo ya que se va tomando decisión de las cuales están permiten a las empresas innovar progresivamente y a la vez asegura el nivel de calidad del servicio.

Satisfacción Laboral, Chiavenato (2011) Se sabe que es parte de una red de variables relacionadas. La cual nos permite comprender cómo influye el puesto de trabajo en el desempeño y la motivación de las personas, así como su satisfacción, ya que muchas personas están insatisfechas con sus trabajos. De tal manera que se determina del grado que le guste su trabajo, también es establecida como el resultado de actitudes que tiene un trabajador hacia su labor.

La satisfacción laboral surge de la correlación entre el trabajo real y las expectativas de los empleados, los principales factores son satisfacción con el puesto a desempeñar, recompensas equitativas, condiciones favorables y compañeros cooperadores, normalmente los trabajadores prefieren puestos o empleos que le brinden oportunidades de atribuir sus capacidades o habilidades intelectuales y a la vez este le ofrezcan retroalimentación de satisfacción o motivación.

De esta manera, estas investigaciones son muy positiva y sustanciales ya que permite poder apreciar la realidad del contexto nacional en base a las dos variables sobre todo en el sector público, también es importante conocer los aportes en cuanto a las variables estudiadas ya que nos permitirán conocer sobre el entorno laboral pueden revelar cómo varios factores organizacionales afectan las percepciones y emociones de las personas, sus funciones diarias y, por lo tanto, el desempeño de los empleados, de esta manera se considera de vital importancia ya que buen clima organizacional es apto de producir un ambiente amigable, generando un ambiente positivo y motivador, asimismo el aporte de la investigación es establecer resultados y dar a conocer la relación de las variables y dimensiones ya que servirán como referencia para otras investigaciones.

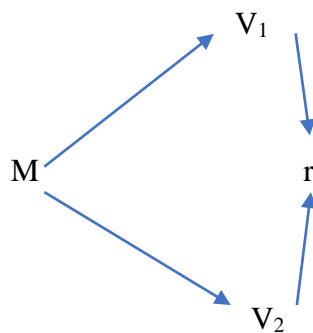
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada, cuyo propósito fue dar soluciones a situaciones de problemas prácticos, según Rosa V (2008) buscar aplicar los conocimientos adoptado para luego implementar a la práctica basada en investigación.

Este trabajo tiene un enfoque cuantitativo, porque se emplearon métodos de análisis estadísticos.

El nivel de investigación es correlacional, su finalidad es evaluar el grado de relación entre las variables, su grafico se representa de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra participante

V1 = Clima Organizacional

V2 = Desempeño Laboral

r = Relación

El diseño de investigación es diseño no experimental porque no se están manipulando las variables y al mismo tiempo es de corte transversal o transeccional, porque la recolección de datos se realizó en un solo periodo de tiempo.

### 3.2 Variables y operacionalizaciones

Variable independiente: Clima Organizacional

El clima organizacional es la agrupación de apreciaciones de los empleados sobre aspectos relacionados con su ambiente de trabajo; y que estos conocimientos pueden ser percibidos directa o indirectamente por estos empleados y que influyen en sus motivaciones y comportamiento Chiavenato (2009).

Definición operacional, podemos ver cómo las acciones de las personas causan un impacto en el ambiente organizacional, por este motivo se midió las variables mediante el cuestionario con una escala de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, el clima organización es una variable de naturaleza cuantitativa ya que la recopilación de datos se utilizará para probar hipótesis y probar teorías; del mismo modo, se considera los indicadores tales como respeto entre los compañeros, que los trabajadores se sientan motivados, empatía entre los compañeros, las cuales permiten medir las características de la variable de manera general en razón de las dimensiones como la:

- Comunicación
- Motivación
- Trabajo en equipo

De las cuales fueron medidas por la escala de Likert, también se trabajó con la escala de medición Ordinal.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

El desempeño es la efectividad del trabajador que labora dentro de las organizaciones, funciona siempre y cuando la persona desempeñe una gran labor, son relacionadas con cualidades laborales tanto con la satisfacción laboral como con la responsabilidad organizacional, ambos



aumentan las conductas de la ciudadanía organizacional Chiavenato (2009).

La definición operacional, El desempeño laboral está constituido por cuestiones intangibles. Las variables se midieron mediante el instrumento del cuestionario, las mismas que fueron medidas por la escala de Likert, la presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, ya que se usaremos la recopilación de datos para comprobar las hipótesis y probar teorías; Del mismo modo, se considera los indicadores tales como motivación intrínseca laboral, satisfacción con el crecimiento personal y estabilidad de la empresa las cuales estas permiten medir las características de manera general en razón de las dimensiones de la variable desempeño laboral, tales como:

- Productividad
- Competitividad
- Satisfacción laboral

Asimismo, se trabajó con la escala de medición Ordinal

### **3.3 Población y muestreo**

La población está formada por 80 trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca, por consiguiente, se aplica el siguiente criterio.

- **Criterio de inclusión**, donde se incluyó a los trabajadores administrativo que labora en la Municipalidad de Barranca, poniendo en consideración al personal bajo el régimen cas y estables.
- **Criterios de exclusión**, donde se excluyó a los jefes de cada área, también se excluyó al personal bajo la modalidad locación.

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que cuenta con un muestral determinado.

Unidad de análisis, los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022.

### 3.4 Técnica o instrumento de recolecciones de datos

Se aplicó como técnica, la encuesta que es la recopilación de datos, y como instrumento se manejó el cuestionario de las cuales fueron elaboradas con ambas variables, en una escala de Likert, producido por la autora donde la variable independiente está compuesta por 10 ítems, y la variable dependiente 10 ítems, cuyas escalas de valorización utilizada es:

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

Tabla 1 *Leyenda de indicadores y ítems*

| <i>Indicadores</i>          | <i>Ítems</i> |
|-----------------------------|--------------|
| <i>La comunicación</i>      | 1,2,3,4      |
| <i>La Motivación</i>        | 5,6,7        |
| <i>trabajo en Equipo</i>    | 8,9, 10      |
| <i>Productividad</i>        | 11,12, 13,14 |
| <i>Competitividad</i>       | 15,16,17     |
| <i>Satisfacción Laboral</i> | 18,19,20     |

#### **Validez**

Según Hernández S. (2014) precisa la validez como la herramienta que mide el grado en que una variable está tratando de medir.

Con la finalidad de elaborar la investigación se procedió a validar el contenido del instrumento con el juicio de 3 expertos especialistas en el tema, profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo. (Anexo N°3)

- ✚ Juez N° 01 Mg: Rafael Arturo López Landauro
- ✚ Juez N° 02 Mg: Eliana Pérez Ruibal Regalado
- ✚ Juez N° 03 Mg: Luis Enrique Dios Zárate

### **Confiabilidad**

Consecutivamente de la validez se manejó el método estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach una prueba denominada la prueba piloto la cual se realizó con 10 trabajadores para luego precisar su confiabilidad. Los instrumentos pueden analizarse y demostrar en cuanto a integridad, confianza y seguridad para ambas variables, dicha prueba busca garantizar que el instrumento se encuentre apto para ser aplicada; de esta manera, se obtuvo como resultados para la variable clima organizacional una confiabilidad de 0,846 y para la variable desempeño laboral se adquirió una confiabilidad de 0,901. Tal como se observa en el (Anexo N°4)

### **3.5 Procedimientos**

Para la aplicación de la encuesta se requirió el permiso al gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad de Barranca , siendo esta aceptada, asimismo se procedió a la aplicación de las encuestas estas fueron llenadas por los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca teniendo en consideración el criterio de inclusión y exclusión, ósea siendo aplicadas solo a la muestra seleccionada, luego se procesaron los datos y analizaron para ser derivado todos los datos obtenidos en el software SPSS, cabe señalar que la encuesta se aplicó con el formato de formulario de Google por motivos de protocolo por la Covid-19.( Anexo N°5)

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Para estudiar los datos se empleó la estadística descriptiva y la inferencial, utilizando tablas de frecuencia y gráficos Excel, para la determinación de validez de contenido se sometió el instrumento a la aprobación por el juicio

de expertos, para establecer la pertinencia del contenido. Se usó el programa estadístico SPSS con la intención de procesar los datos de los instrumentos que fueron empleados a la muestra y sean constatada con las hipótesis para establecer conclusiones de la investigación. Y para validar el grado de confiabilidad dichos datos fueron analizando mediante la prueba de Alfa de Cronbach, efectuando la prueba piloto, para prontamente medir el grado de correlación de las variables y de la misma manera las dimensiones mediante la prueba de Chi2 y el grado de significación.

### **3.7 Aspecto Éticos**

En la indagación se mantiene los principios éticos, ya que no se ha realizado ningún tipo de experimentos que pueda dañar a individuos o la naturaleza, respetando los principios éticos de justicia, beneficencia, no maleficencia, respetando la autonomía de las personas, es decir la capacidad de decidir si desea formar parte o no de dicho estudio; Así mismo se garantiza la autenticidad y legalidad de las fuentes informativas, consignando en cada sección de la investigación prevaleciendo la:

- **Discreción**, se garantiza la seguridad e integridad de los participantes de estudio.
- **Honestidad**, del mismo modo se respeta la validez de resultados obtenidos, sin alteración.
- **Fidelidad**, dando la seguridad y confianza que la información obtenida no será utilizada para otros fines.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

Tabla 2 *Clima Organizacional*

| VARIABLE             | NIVEL     | f  | %    |
|----------------------|-----------|----|------|
| Clima organizacional | Regular   | 4  | 5,0  |
|                      | Bueno     | 42 | 52,5 |
|                      | Excelente | 34 | 42,5 |

Fuente: *Elaboración propia con sistema spss*

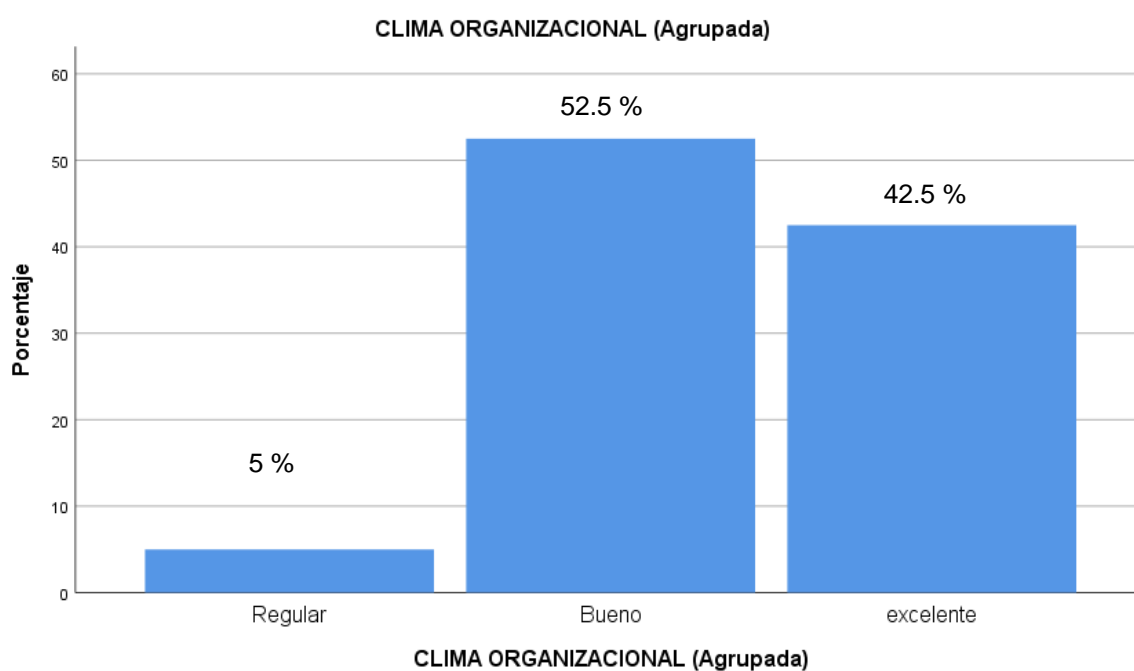


Figura 2 *Clima organizacional*

En la tabla 2 y la figura 2 sobre el clima organizacional, el 5,0 % de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca consideraron “regular”, el 52,5% “bueno” y un 42,5%. excelente.

Tabla 3 Niveles de las dimensiones del Clima organizacional

| DIMENSIONES       | REGULAR | %    | BUENO | %    | EXCELENTE | %    |
|-------------------|---------|------|-------|------|-----------|------|
| Comunicación      | 7       | 8.8  | 49    | 61.3 | 24        | 30.0 |
| Motivación        | 6       | 7.5  | 52    | 65.0 | 22        | 27.5 |
| Trabajo en Equipo | 8       | 10.0 | 38    | 47.5 | 34        | 42.5 |

Fuente: *Elaboración propia con sistema spss y Excel*

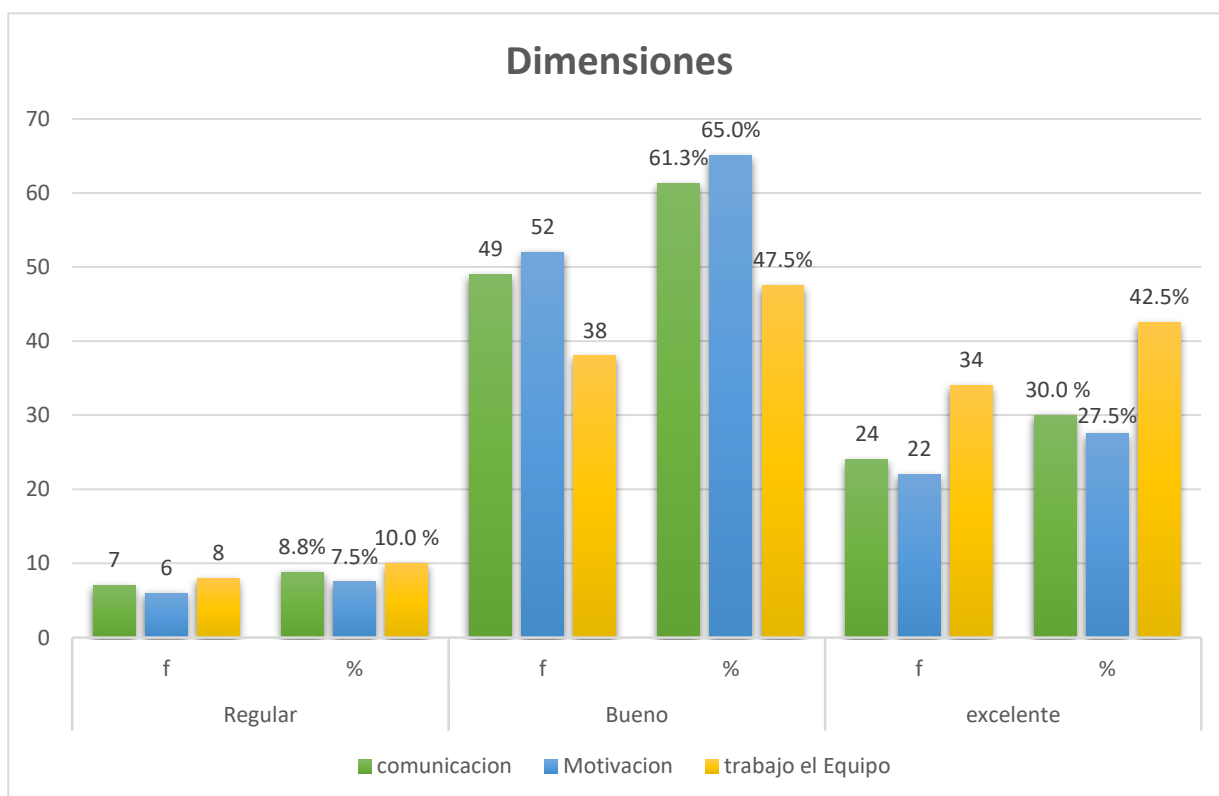


Figura 3 Niveles de percepción de las dimensiones del clima Organizacional

En la tabla 3 y figura 3 los resultados reflejan que la dimensión comunicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca indicaron un 8.8 % como regular, así como un 61.3% consideraron bueno y un 30.0 % excelente, luego la dimensión motivación presenta un 7.5% como regular, un 65.0 % como bueno y un 27.5% excelente y por último en la dimensión trabajo en equipo tenemos como regular un 10%, mientras que un 47.5 % consideraron bueno y un 42.5% considera excelente.

Tabla 4 *Desempeño Laboral*

| VARIABLE          |          | f  | %    |
|-------------------|----------|----|------|
| Desempeño Laboral | Medio    | 8  | 10,0 |
|                   | Alto     | 40 | 50,0 |
|                   | Muy Alto | 32 | 40,0 |

Fuente: *elaboración propia con sistema spss*

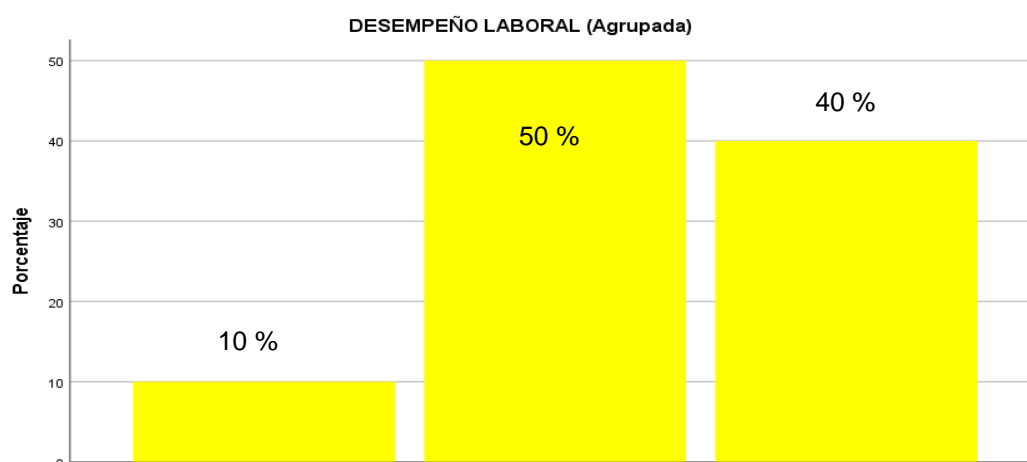


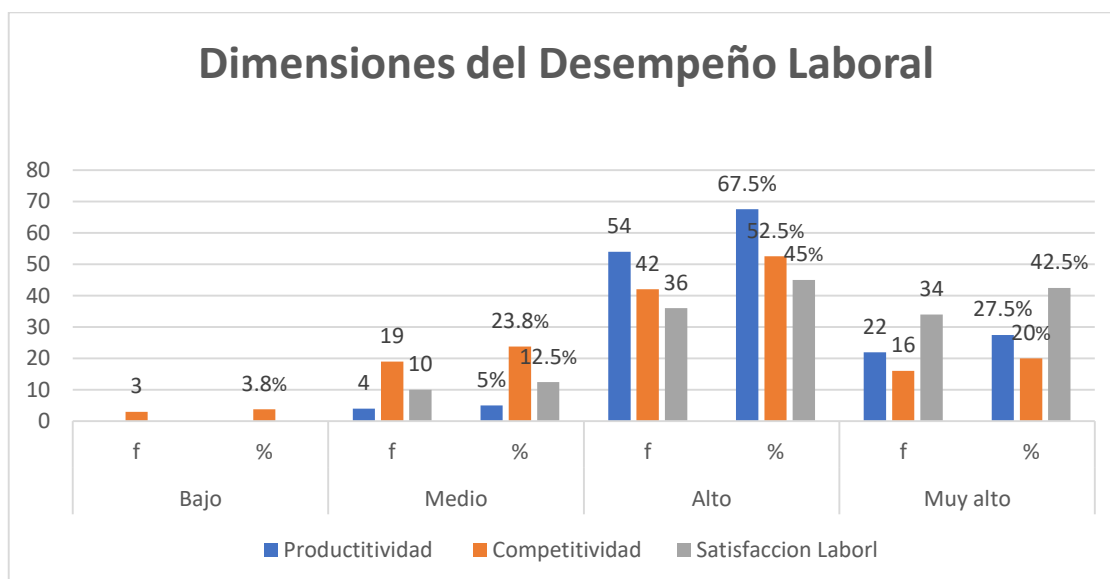
Figura 4 *Desempeño Laboral*

En la siguiente tabla 4 y figura 4 se muestra que el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca tiene un 10% como medio, 50% consideraron alto y un 40% muy alto.

Tabla 5 *Niveles de las dimensiones del Desempeño Laboral*

| DIMENSIONES          | BAJO | %   | MEDIO | %    | ALTO | %    | MUY ALTO | %    |
|----------------------|------|-----|-------|------|------|------|----------|------|
| Productividad        | 4    | 5   | 54    | 67.5 | 22   | 27.5 |          |      |
| Competitividad       | 3    | 3.8 | 19    | 23.8 | 42   | 52.5 | 16       | 20   |
| Satisfacción Laboral |      |     | 10    | 12.5 | 36   | 45   | 34       | 42.5 |

Fuente: *elaboración propia con sistema spss*



*Figura 5 Niveles de percepción de las dimensiones del desempeño laboral.*

En la siguiente tabla 5 y figura 5 se refleja los Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca de las cuales en la dimensión productividad se reflejó que un 5 % considera medio, mientras que un 67.5% considera alto y un 27.5 % como muy alto, continuando con la dimensión Competitividad un 3.8 % considera bajo, un 23.8% considera medio, seguido por el 52.5 % que consideraron alto y un 20% lo consideran muy alto, continuado por la satisfacción Laboral tenemos a un 12.5% que considera como medio, un 45% considera alto y por ultimo con un 42.5% que consideran como muy alto .



## Hipótesis General

$H_{alt}$ : Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca.

$H_{nul}$ : No existe relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca.

El juicio a utilizar para la demostración de la hipótesis la concretamos de la siguiente manera:

Valor de  $p$  menor que  $\alpha$ , se acepta  $H_{alt}$

Valor de  $p$  mayor que  $\alpha$ , se rechaza  $H_{nul}$ .

Nivel de significancia de 0.05

$\chi^2$  de Pearson de  $0.000 < 0.05$

Tabla 6 *Tabla de correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral*

|                      |           | DESEMPEÑO LABORAL |       |          | Total  |        |
|----------------------|-----------|-------------------|-------|----------|--------|--------|
|                      |           | Medio             | Alto  | Muy Alto |        |        |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Regular   | f                 | 3     | 1        | 0      | 4      |
|                      |           | %                 | 75,0% | 25,0%    | 0,0%   | 100,0% |
|                      | Bueno     | f                 | 5     | 22       | 15     | 42     |
|                      |           | %                 | 11,9% | 52,4%    | 35,7%  | 100,0% |
|                      | excelente | f                 | 0     | 17       | 17     | 34     |
|                      |           | %                 | 0,0%  | 50,0%    | 50,0%  | 100,0% |
| Total                | f         | 8                 | 40    | 32       | 80     |        |
|                      | %         | 10,0%             | 50,0% | 40,0%    | 100,0% |        |

De la tabla 6 podemos decir que del 100% de la variable desempeño laboral se encuentra en el nivel medio relacionándose con un 75% con un nivel regular de la variable clima organizacional, nivel alto con un 25% de la variable clima organizacional. Del 100% de la variable desempeño laboral está en el nivel 52.4% con un nivel bueno y alto, y un 37.5% de un nivel muy alto, también el 50% del nivel

alto con el nivel excelente de la variable clima organizacional, asimismo el 50% del nivel muy alto con el nivel excelente de la variable clima organizacional.

Tabla 7 Prueba de chi-cuadrado– Hipótesis General

|                         | Valor               | df | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 23,643 <sup>a</sup> | 4  | ,000                                 |

En la siguiente tabla 7 se muestra resultado del  $\chi^2$  de Pearson (23.643) valor calculado, es mayor al  $\chi^2$  tabla con 4° de libertad (9;4877). De esta manera se rechaza la  $H_{nul}$  con un 95% de confianza, para la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral lo cual se ha obtenido que el p – valor es igual a ,000 < 0.05 con un nivel de significación de 0.05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, existe relación directa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca 2022.

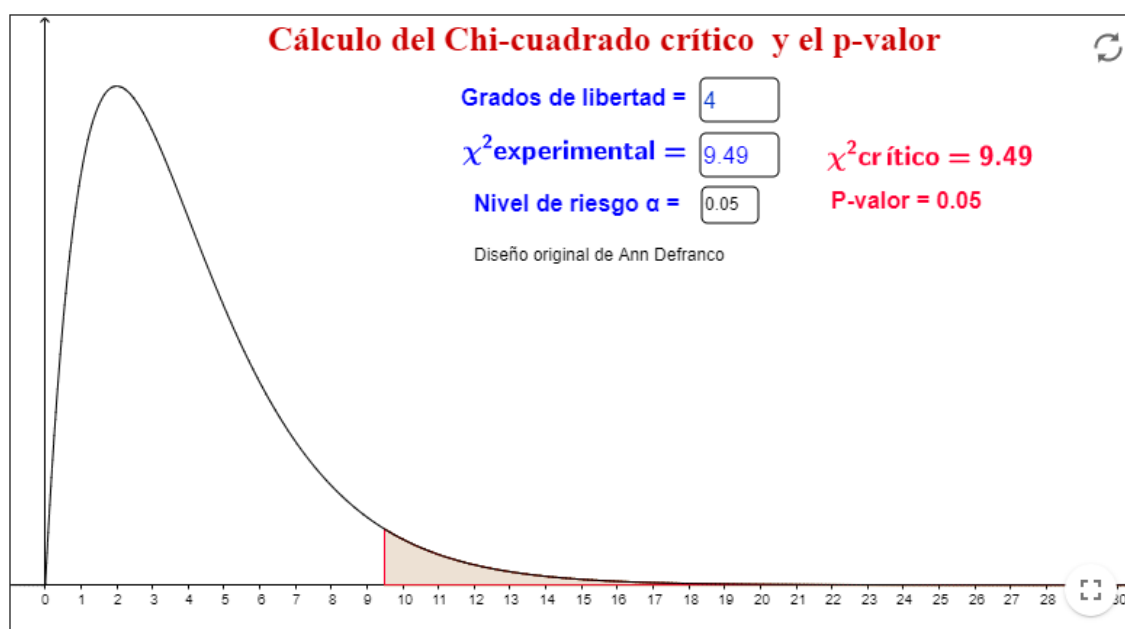


Figura 6 Calculo del Chi Cuadrado critico y el p- valor (Zona de aceptacion probabilistica)

## Hipótesis específicas 01

$H_{alt}$ : Existe relación directa entre el clima organizacional y la competitividad en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca 2022.

$H_{nul}$ : No existe relación directa entre el clima organizacional y la competitividad en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca 2022.

El juicio a utilizar para la demostración de la hipótesis la concretamos de la siguiente manera:

Nivel de significancia de 0.05  $\chi^2$  de Pearson

Valor de p menor que  $\alpha$ , se acepta  $H_{alt}$

Valor de p mayor que  $\alpha$ , se rechaza  $H_{nul}$ .

Tabla 8 *Tabla de Contingencia entre el clima organizacional y la competitividad*

|                |            | CLIMA ORGANIZACIONAL |        |          | Total |        |
|----------------|------------|----------------------|--------|----------|-------|--------|
|                |            | Medio                | Alto   | Muy Alto |       |        |
| COMPETITIVIDAD | DEFICIENTE | f                    | 3      | 0        | 0     | 3      |
|                |            | %                    | 100,0% | 0,0%     | 0,0%  | 100,0% |
|                | REGULAR    | f                    | 1      | 14       | 4     | 19     |
|                |            | %                    | 5,3%   | 73,7%    | 21,1% | 100,0% |
|                | BUENO      | f                    | 0      | 22       | 20    | 42     |
|                |            | %                    | 0,0%   | 52,4%    | 47,6% | 100,0% |
|                | EXCELENTE  | f                    | 0      | 6        | 10    | 16     |
|                |            | %                    | 0,0%   | 37,5%    | 62,5% | 100,0% |
| Total          | f          | 4                    | 42     | 34       | 80    |        |
| %              | 5,0%       | 52,5%                | 42,5%  | 100,0%   |       |        |

De la tabla 8, podemos testificar que el 100% de la dimensión competitividad que está en el nivel deficiente corresponde al 100% con el nivel medio. Del 100% de la dimensión competitividad que está en el nivel regular corresponde el 5.3% nivel medio, el 73.7% en el nivel alto y 21.1% del nivel muy alto. Del 100% de la dimensión competitividad que está en el nivel bueno corresponde el 52.4% del nivel alto y el 47.6% del nivel muy alto. Del 100% de la dimensión competitividad que

está en el nivel excelente corresponde el 37.5 del nivel medio y el 62.5 del nivel muy alto del clima organizacional.

Tabla 9 Prueba de chi-cuadrado – Hipótesis específicas

|                         | Valor               | df | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 66,034 <sup>a</sup> | 6  | ,000                                 |

En la tabla 9 vemos como el chi2 de Pearson (66.034) valor calculado, es mayor a chi2 tabla con 6° de libertad (12,5916). Tal es así que se rechaza la H<sub>0</sub> con un 95% de confianza, lo cual se ha obtenido que el p – valor es igual a ,000 < 0.05 con un nivel de significancia de 0.05, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, existe relación directa entre la variable clima organizacional y la competitividad en la municipalidad de Barranca 2022.

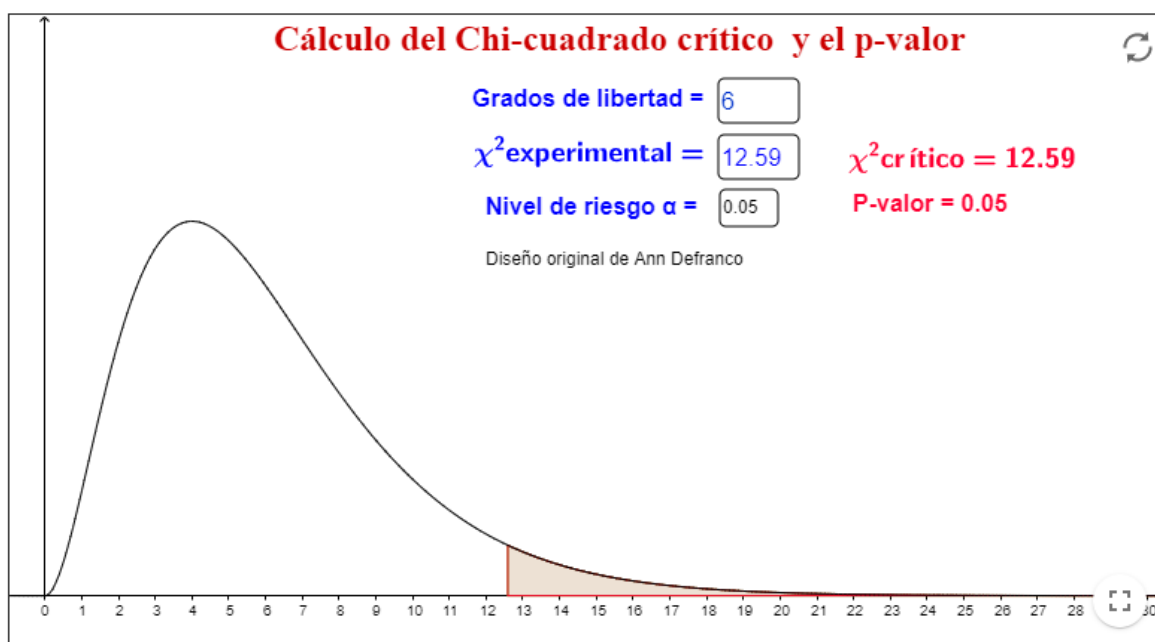


Figura 7 Calculo del Chi Cuadrado crítico y el p- valor valor (Zona de aceptación probabilística)

## Hipótesis específicas 02

$H_{alt}$ : Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca 2022.

$H_{nul}$ : No existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca 2022.

El juicio a utilizar para la demostración de la hipótesis la concretamos de la siguiente manera:

Nivel de significancia de 0.05  $\chi^2$  de Pearson

Valor de p menor que  $\alpha$ , se acepta  $H_{alt}$

Valor de p mayor que  $\alpha$ , se rechaza  $H_{nul}$ .

Tabla 10 *Tabla de Contingencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*

|                         |           | CLIMA ORGANIZACIONAL<br>(Agrupada) |       |          | Total  |        |
|-------------------------|-----------|------------------------------------|-------|----------|--------|--------|
|                         |           | Medio                              | Alto  | Muy Alto |        |        |
| SATISFACCION<br>LABORAL | REGULAR   | f                                  | 3     | 6        | 1      | 10     |
|                         |           | %                                  | 30,0% | 60,0%    | 10,0%  | 100,0% |
|                         | BUENO     | f                                  | 0     | 22       | 14     | 36     |
|                         |           | %                                  | 0,0%  | 61,1%    | 38,9%  | 100,0% |
|                         | EXCELENTE | f                                  | 1     | 14       | 19     | 34     |
|                         |           | %                                  | 2,9%  | 41,2%    | 55,9%  | 100,0% |
| Total                   | f         | 4                                  | 42    | 34       | 80     |        |
|                         | %         | 5,0%                               | 52,5% | 42,5%    | 100,0% |        |

De la tabla 10, podemos testificar que el 100% de la dimensión satisfacción laboral que está en el nivel regular corresponde al 100% con el nivel medio, el 60% alto y el 10% muy alto. Del 100% de la dimensión satisfacción laboral que está en el nivel bueno corresponde el 61% nivel alto, el 38.9% en el nivel muy alto. Del 100% de la dimensión satisfacción laboral que está en el nivel excelente corresponde el 2.9% del nivel medio, el 41.2% del nivel alto y el 55.9% del nivel muy alto de la variable clima organizacional.

Tabla 11 Prueba de chi-cuadrado – Hipótesis específicas

|                         | Valor               | df | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 20,063 <sup>a</sup> | 4  | ,000                                 |

En la tabla 11 vemos como el  $\chi^2$  de Pearson (20.063) valor calculado es mayor a  $\chi^2$  tabla con el 4º de libertad (9;4877). Tal es así que se rechaza la  $H_{nul}$  con un 95% de confianza, lo cual se ha obtenido que el p – valor es igual a ,000 < 0.05 con un nivel de significancia de 0.05, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, existe relación directa entre la variable clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca 2022.

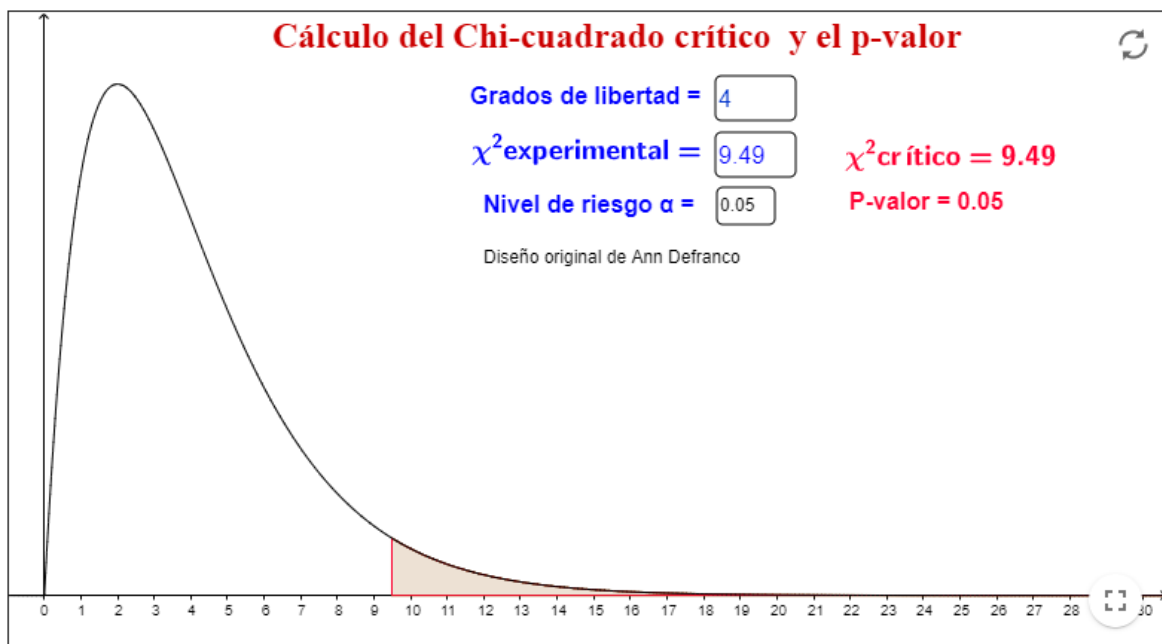


Figura 8 Calculo del Chi Cuadrado critico y el p- valor valor (Zona de aceptacion probabilistica)

### Hipótesis específicas 03

H<sub>alt</sub>: Existe relación directa entre el Clima organizacional y la motivación en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca 2022.

H<sub>nul</sub>: No existe relación directa entre el Clima organizacional y la motivación en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca 2022.

El juicio a utilizar para la comprobación de la hipótesis la concretamos de la siguiente manera:

Nivel de significancia de 0.05 Chi<sup>2</sup> de Pearson

Valor de p menor que  $\alpha$ , se acepta H<sub>alt</sub>

Valor de p mayor que  $\alpha$ , se rechaza H<sub>nul</sub>.

Tabla 12 Tabla de Contingencia entre el desempeño laboral y la motivación

|            |           | Clima Organizacional |       |          |        | Total  |
|------------|-----------|----------------------|-------|----------|--------|--------|
|            |           | Medio                | Alto  | Muy Alto |        |        |
| MOTIVACION | Regular   | f                    | 4     | 2        | 0      | 6      |
|            |           | %                    | 66,7% | 33,3%    | 0,0%   | 100,0% |
|            | Bueno     | f                    | 4     | 28       | 20     | 52     |
|            |           | %                    | 7,7%  | 53,8%    | 38,5%  | 100,0% |
|            | excelente | f                    | 0     | 10       | 12     | 22     |
|            |           | %                    | 0,0%  | 45,5%    | 54,5%  | 100,0% |
| Total      | f         | 8                    | 40    | 32       | 80     |        |
|            | %         | 10,0%                | 50,0% | 40,0%    | 100,0% |        |

De la tabla 12 podemos decir que del 100 % de la variable Clima organizacional que está en el nivel regular corresponde al 66,7% del nivel medio, el 33,3% medio de acuerdo a la variable Clima organizacional. Del 100% de la dimensión motivación que está en el nivel bueno corresponde 7.7% medio, el 53.8% con un nivel alto y 38.5% con un nivel muy alto de la variable Clima organizacional. Del 100% de la dimensión motivación que está en el nivel excelente con un 45.5% del nivel alto y el 54.5% del nivel muy alto de la variable Clima organizacional.

Tabla 13 Prueba de chi-cuadrado – Hipótesis específicas

|                         | Valor               | df | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 25,916 <sup>a</sup> | 4  | ,000                                 |

En la tabla 13 del  $\chi^2$  de Pearson (25.916) valor calculado es mayor al  $\chi^2$  tabla con un 4° de libertad (9;4877) la cual se encuentra fuera del área probabilística de aceptación. Tal es así que se rechaza la  $H_0$  con un 95% de confianza, lo cual se ha obtenido que el p – valor es igual a ,000 < 0.05 con un nivel de significancia de 0.05, por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, existe relación directa entre la variable Clima organizacional y la dimensión motivación en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca 2022.

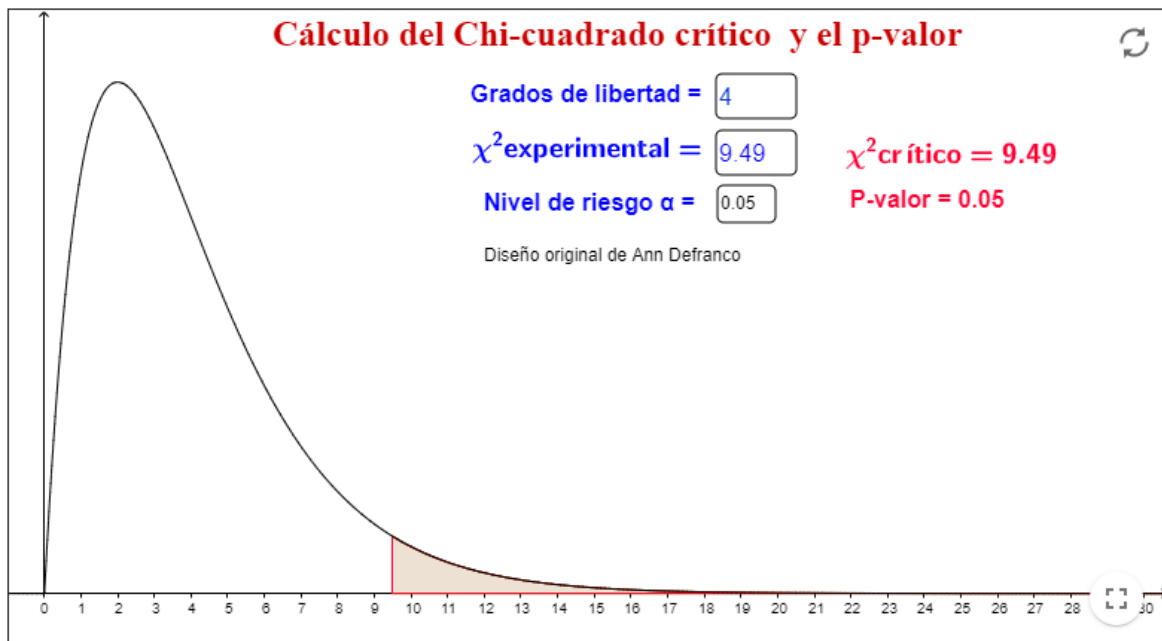


Figura 9 Cálculo del Chi Cuadrado crítico y el p- valor valor (Zona de aceptación probabilística)



## V. DISCUSIÓN

La intención de este estudio es determinar la relación entre las variables que se viene estudiando en base a los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca en un determinado tiempo, porque la investigación tiene alcance correlacional la cual ha sido pertinente iniciar desde la realidad problemática nacional e internacional, de ello nace las variables independiente y dependiente las cuales fueron estudiadas para medir la correlación entre ellas, obteniendo datos estadísticos y al mismo tiempo resultados que a continuación se detallan:

En relación a la hipótesis general, que al ser enunciada sustenta que existe relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral. Esta se confirma dado el resultado del  $\chi^2$  de Pearson (23.643) valor calculado, es mayor al  $\chi^2$  tabla con 4° de libertad (9;4877) con una significación que el  $p$  – valor es igual a ,000 < 0.05 con un nivel de significancia de 0.05. Lo que representa que existe una relación directa y significativa entre las variables enunciadas, al tener un buen clima organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca mayor será el desempeño laboral en ella. Coincidiendo con la investigación de González (2020) donde evidencia en su trabajo de investigación que existe relación en dichas variables de estudio.

Al igual que Ruiz (2021) que también determina la relación en las variables y estas conlleva a obtener una buena gestión. Seguidamente en el ámbito nacional Apaza (2018) también establece que existe una relación en las variables mencionadas y nos menciona que cuanto mayor es el conocimiento del ambiente de la organización, mayor es la satisfacción laboral, de la misma forma que Urbano (2018), Lucana M (2019) y Chagray (2020), autores que manifiestan evidenciar que existe relación entre dichas variables.

La teoría de dichas variables nos indica que se encuentran muy relacionadas lo cual se confirma con lo que manifiesta Chiavenato (2000) el clima organización es el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización la cual está

rigurosamente ligada al trabajador, es el aspecto más importante en la relación entre personas y organización.

En referencia a la hipótesis específica 1 donde establece que existe relación directa y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión competitividad. Se obtuvo como resultado del  $\chi^2$  de Pearson (66.034) valor calculado es mayor a  $\chi^2$  tabla con el 6° de libertad (12,5916) demostrando una significación que el p – valor es igual a ,000 < 0.05 con un nivel de significancia de 0.05. Así mismo el grado de correlación señalado se relaciona con una relación positiva muy fuerte y significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión competitividad, por la que se determina que a mayor desempeño laboral tendremos como resultados mayor competitividad en los trabajadores de la municipalidad de Barranca. La constatación coincide con el trabajo de Flores (2015) en su investigación logró determinar que existe relación en dicha variable y dimensión de estudio, también manifiesta que existe una comunicación permanente entre todos los compañeros, mantienen un ambiente donde las orientaciones son apropiadas teniendo como resultado una alta competitividad por el esfuerzo y compromiso que tienen cada uno de ellos, también se debe a que el jefe respalda a su personal cuando ocurre conflictos o errores haciéndoles sentir mucha confianza, también lo confirma Fernández (2019) donde determinó que existe relación en el clima organizacional y la competitividad asimismo su investigación fue aplicada a la empresa, concluyendo que se perfeccionó el clima organizacional y también hubo mejora en la competitividad, teniendo como resultados muy positivos donde un 86% se ubicaron en un nivel muy alto, de esta manera los trabajadores se mostraron más motivados y se vio reflejado en el servicio que brindan.

En cuanto a la hipótesis específica 2 donde indica, que existe relación directa entre el clima organizacional y la dimensión satisfacción laboral de la variable desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca 2022. Se tuvo como indicativo el  $\chi^2$  de Pearson (20.063) valor calculado es mayor a  $\chi^2$  tabla con el 4º de libertad (9;4877) teniendo como resultado una significación que el p – valor es igual a ,000 < 0.05 con un nivel de significancia de 0.05. Así mismo el grado de correlación obtenido describe a una relación positiva, cuantiosa y significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión satisfacción laboral. El hallazgo coincide con la tesis de Apaza (2018) donde determina que existe una relación muy alta, evidenciando que mientras se desarrolle la percepción del organizacional el nivel de satisfacción aumentará, también autores como González (2020) también logra determinar la relación en dicha variable y dimensión debido a que la comunicación, la relación entre los individuos y el entorno físico de la variable independiente y el compromiso en la variable independiente, permitiendo mostrar una relación importante con el desempeño laboral ya que, si el empleado está satisfecho con su trabajo, se apoyara mejor en sus ocupaciones.

En cuanto a la hipótesis específica 3 al ser enunciada sustenta que existe una relación significativa y directa entre el clima organizacional y la motivación. Esta se confirma dado el resultado del  $\chi^2$  de Pearson (25.916) valor calculado es mayor al  $\chi^2$  tabla con un 4º de libertad (9;4877) demostrando una significación que el p – valor es igual a ,000 < 0.05 con un nivel de significancia de 0.05. Lo que representa que existe una relación considerable y significativa entre la variable Clima organizacional y la motivación, donde referimos que, al tener un clima organizacional saludable, mayor será el grado de motivación. La constatación coincide con la investigación de Rojas (2017) donde concluye que existe relación entre ambas variables y que el clima organizacional esta coligada con los tipos de motivación, del mismo modo Delgado (2021) logro determinar la relación de dichas variables enunciadas logrando obtener en la prueba de  $\chi^2$  de 0.042 siendo estas aceptadas.

De esta manera lo mencionado anteriormente se relaciona con lo que sostiene Chiavenato (2011) el clima organizacional afecta en la etapa motivacional de las personas, como si hubiera una retroalimentación entre los estados motivacionales de las personas y el ambiente organizacional.

Luego de haber realizado el análisis comparativo con estudios científicos actuales previamente expuestas permite confirmar la importancia de las variables mencionadas en toda institución o empresa, los datos hallados representaron datos relevantes para el proceso de investigación, de esta manera se demostró la realidad que se encuentra la Municipalidad, la cual fue una contribución significativa.

De esta manera se puede concluir que dicha metodología estudiada es sustancial, gracias al estudio se logró determinar los objetivos e hipótesis, de la misma forma se manifiesta las fortalezas y debilidades que fueron encontrada durante el progreso de la presente investigación, específicamente en el instrumento de recopilación de datos ya que los datos recogidos fueron limitados y de esta manera se impidió conocer aspectos más específicos relacionadas a la problemática demostrada, dentro de las fortalezas estaba el ánimo de los trabajadores administrativos por participar en dicha encuesta.

## VI. CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos en cuanto al objetivo general, se determinó que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022. Donde se obtuvo como resultados que el P-valor es igual a  $0,000 < 0.05$  con el nivel de significancia de 0.05

Con respecto al objetivo específico 1 se determinó que existe relación en el clima organizacional con la competitividad en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022. Donde se obtuvo como resultados que el P-valor es igual a  $0,000 < 0.05$  con el nivel de significancia de 0.05

Con relación al objetivo específico 2 se determinó que el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022 se relacionan significativamente. Donde se obtuvo como resultados que el P-valor es igual a  $0,000 < 0.05$  con el nivel de significancia de 0.05

Con relación al objetivo específico 3 se determinó que existe relación entre el clima organizacional y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022. Donde se obtuvo como resultados que el P-valor es igual a  $0,000 < 0.05$  con el nivel de significancia de 0.05

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera recomendación:

Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos considerar los resultados obtenidos, donde se determinó que existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022.

Segunda recomendación:

Se recomienda tener en consideración los resultados obtenidos, donde se determinó que el clima organizacional se relaciona con la competitividad en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022.

Tercera recomendación:

Se recomienda considerar los datos obtenidos, donde se logró determinar que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022.

Cuarta recomendación:

Se recomienda tener en consideración los resultados obtenidos, donde se determinó que existe relación entre el clima organizacional y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022.

## REFERENCIAS

- Apaza M. (2018) Percepción del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la compañía Municipal de Saneamiento Básica de la ciudad de Puno S.A. (Tesis para obtener el grado de maestría) Universidad Nacional del Altiplano recuperado de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8130/Marleny\\_Apaza\\_Miranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8130/Marleny_Apaza_Miranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aptitus (2019) 86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes. Entrevista recuperada de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Bruner L.(2011) Clima Organizacional (Ed) *Concepciones del clima recuperado de* [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practicos%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20Caps%201,%202%20y%204..pdf)
- Bobadilla M. (2017) Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. (Tesis para obtener el grado de maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4251>
- Bazalar P. (2020) Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional del Callao. (Tesis para obtener el grado de doctor) Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49795>

- Bautista C. (2020) Revista Científica Valor agregado, *El desempeño laboral desde un aspecto teórico* 7, (1),2020 Recuperado de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- Campbell (1990) Desempeño Laboral, Recuperado de <https://es.scribd.com/document/368094816/Desempeno-Laboral->
- Chiavenato C (2000) Clima Organizacional en (Ed) *Administración de Recursos Humanos* McGraw-Hill Interamericana, S. A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato C (2009) Clima Organizacional en (Ed) *Gestión del Talento Humano* McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Recuperado de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiavenato C (2009) Trabajo en Equipo en (Ed) *Gestión Del Talento Humano* <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato C (2011) Desempeño Laboral en (Ed) *Administración de Recursos Humanos* McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Recuperado de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_re-cursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_re-cursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavenato C (2011) Competitividad, Satisfacción Laboral en (Ed) *Administración de recursos humanos*, McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>



- Chiavenato C (2011) La comunicación en (Ed) *Administración de recursos humanos* Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Recuperado de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_re cursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_re cursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavenato C (2011) La Motivación en (Ed) *Administración de recursos humanos* Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_re cursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_re cursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chagray A (2020) Peruvian dairy Company, *Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana*, 11(2).3297 <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4324>
- Delgado P (2021) Clima Organizacional en la Motivación de los Trabajadores de una Empresa Minera, Lima 2021 (Tesis para obtener el grado de maestría) [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82758/Delgado\\_PGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82758/Delgado_PGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores O. (2015) El Clima Organizacional Como Factor De Competitividad, *Revista Internacional Administración & Finanzas* (Vol. 8, No. 5) Recuperado de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n5-2015/RIAF-V8N5-2015-3.pdf>
- Fernández C (2019) *Clima organizacional y para mejorar la competitividad en estación de servicios esperanza S.A.C Chiclayo*. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38261/Fernandez\\_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38261/Fernandez_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García S. (2003) *Clima Organizacional, Clima Organizacional y su Diagnóstico* Artículo 2256-5078 Universidad del Valle. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-)



- López U (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral en los especialistas del departamento de obstetricia y ginecología del Centro médico de Essalud, Lima* (Tesis para obtener el grado de maestría) Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43103/Usucachi\\_LLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43103/Usucachi_LLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López N (2021) *Clima Organización y desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Pontificia Salesiana de Guayaquil en Ecuador*. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Moscoso M (2018) *Supervisión y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Arequipa*. (Tesis para obtener el grado de maestría). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35653>
- Pedraza, Esperanza, Amaya (2010) Desempeño Laboral, *Revista de Ciencias Sociales* vol.XVI (3). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Stephen Robbins (1998) Desempeño Laboral, (Ed) 10 *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson Educación. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=robbins+1998+satisfaccion+laboral+libro&ots=YL86ghI54e&sig=NP0K52uoEE9ZWAkDSW52KmlpNv0#v=onepage&q&f=false>
- Rosa V. (2008) Investigación Aplicada, *La Investigación Aplicada: Una Forma de Conocer Las Realidades con Evidencia Científica* 33(1) 2009. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

- Rojas Y (2017) Influencia de la Motivación en el desempeño laboral de los Magistrales de educación superior en el Instituto de Tecnología Industrial Guacara en Venezuela. (Tesis para obtener el grado de magister)  
<http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4337/3/yrojas.pdf>
- Ríos G (2018) Factores que inciden en el clima organizacional de los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Recuperado de  
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/5912/1/T-000847.pdf>
- Ruiz R (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín*, (Tesis para obtener el grado de maestría).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71448/Ruiz\\_RTS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71448/Ruiz_RTS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Suarez O (2018) Desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la UNAMBA en la ciudad de Abancay , (Tesis para obtener el grado de maestría). Recuperado de  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37098>
- Tapias O. (2018) Influencia del Clima Organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de las instituciones educativas Públicas del Municipio del Socorro, Colombia. (Tesis para obtener el grado de maestría).  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urbano B (2018) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. Artículo.v11. n1.465  
[http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte\\_Santiaguino/article/view/465/552](http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465/552)

**Anexo N.º 01 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

| VARIABLES            | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES   | INDICADORES  | ESCALA DE MEDICIÓN  |
|----------------------|--|--|---|--|---|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Según (Chiavenato, 2009) El clima organizacional es el conjunto de percepciones de los empleados sobre aspectos relacionados con su ambiente de trabajo; y que estos conocimientos pueden ser percibidos directa o indirectamente por estos empleados y que influyen en sus motivaciones y comportamiento. | Las acciones de las personas causan un impacto en el ambiente organizacional, se midió las variables mediante el cuestionario con una escala de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, el clima organización es una variable de naturaleza cuantitativa | La comunicación<br><br>La Motivación<br><br>Trabajo en Equipo | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Respeto entre los compañeros</li> <li>✓ Que el trabajador se sienta valorado</li> <li>✓ Empatía entre los compañeros</li> </ul> | <p><b>Ordinal</b></p> <p>1: Nunca<br/>2: Casi nunca<br/>3: A veces<br/>4: Casi siempre<br/>5: Siempre</p> |

|                          |   |   |  |   |   |
|--------------------------|---|---|--|---|---|
| <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> | <p>Según (Chiavenato 2009) El desempeño es la eficacia del trabajador que labora dentro de las organizaciones, funciona siempre y cuando la persona desempeñe una gran labor, son relacionadas con actitudes laborales tanto con la satisfacción laboral como con el compromiso organizacional, ambos aumentan las conductas de la ciudadanía organizacional.</p> | <p>Está constituido por cuestiones intangibles. Las variables se midieron mediante el instrumento del cuestionario, las mismas que fueron medidas por la escala de Likert, la presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, ya que se usaremos la recolección de datos para probar las hipótesis y probar teorías</p> | <p>Productividad<br/>Competitividad<br/>Satisfacción Laboral</p> | <p>Motivación intrínseca laboral<br/>Satisfacción con el crecimiento personal<br/>Estabilidad de la empresa</p> | <p>1: Nunca<br/>2: Casi nunca<br/>3: A veces<br/>4: Casi siempre<br/>5: Siempre</p> |
|--------------------------|---|---|--|---|---|

## Anexo N° 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

### El Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca, 2022.

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA   | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN   | HIPÓTESIS  | VARIABLES                   | POBLACIÓN Y MUESTRA  | ENFOQUE / NIVEL /DISEÑO   | TÉCNICA / INSTRUMENTO   |
|--|---|--|-----------------------------|--|---|---|
| <p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022?</p> | <p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022</p> | <p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca.</p> | <p>Clima organizacional</p> | <p><b>Unidad de análisis</b></p> <p>Trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca 2022</p> <p><b>Población</b></p> <p>80 trabajadores administrativos la Municipalidad de Barranca 2022</p> | <p><b>Enfoque de investigación:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>No experimental - transversal</p> | <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b></p> <p>Cuantitativo</p> |

| <b>Problemas Específicos</b>  | <b>Objetivo Específico</b>  | <b>Hipótesis Específica</b>  | <b>Desempeño</b> |  |  |  |
|---|---|--|------------------|--|--|--|
| <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la Competitividad en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022?</p> | <p>Determinar la relación del clima organizacional y la competitividad en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022</p> <p>Determinar relación del clima organizacional y la motivación de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022.</p> | <p>Existe relación directa entre el clima organizacional y la competitividad en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022.</p> <p>Existe relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca en el 2022.</p> <p>Existe relación directa entre el clima organizacional y la motivación en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Barranca 2022.</p> | <p>Laboral</p>   |  |  |  |



## ANEXO Nº 03 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO

#### INTRODUCCIÓN

La siguiente encuesta es un trabajo de investigación que tiene como finalidad conocer sus opiniones sobre el clima organización y el desempeño laboral, es un trabajo con fines académicos por lo cual es de mucha importancia su atención. Se agradece de antemano su colaboración de participar y brindar sus respuestas, garantizándole confidencialidad a su respuesta.

#### INSTRUCCIONES

Lea con atención los enunciados y responda marcando la alternativa correspondiente.

##### Escala valorativa:

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

| Ítem | Cuestionario   | Valoración |   |   |   |   |
|------|--|------------|---|---|---|---|
|      |  | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1    | Cree usted que la comunicación es la clave fundamental para que exista el respeto entre los compañeros |            |   |   |   |   |
| 2    | Considera usted, que lleva una buena comunicación con sus compañeros de trabajo                        |            |   |   |   |   |
| 3    | Cuando realizo trabajo en equipo o grupo, comunico mis ideas adecuadamente y estas son escuchadas      |            |   |   |   |   |
| 4    | Cree usted que la organización cumple con fomentar el compañerismo y la unión entre los trabajadores   |            |   |   |   |   |
| 5    | La relación con mis demás compañeros me motiva a tener un mejor desempeño laboral                      |            |   |   |   |   |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 6  | Cree usted que se siente motivada por sus jefes  |  |  |  |  |  |
| 7  | Mis superiores toman en consideración mi esfuerzo y la dedicación en el trabajo                    |  |  |  |  |  |
| 8  | Cree usted que la moral del equipo de trabajo se afecta, cuando no logran lo que se proponen todos |  |  |  |  |  |
| 9  | Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi área                    |  |  |  |  |  |
| 10 | Al realizar un trabajo en equipo nos dividen las tareas equitativamente sin conflictos             |  |  |  |  |  |
| 11 | Cree usted que un buen salario y los aguinaldos son fuente de motivación                           |  |  |  |  |  |
| 12 | Cuando la organización cumple con una meta trazada, les felicitan por su esfuerzo en dicha labor   |  |  |  |  |  |
| 13 | Mis superiores me motivan a seguir superándome profesionalmente                                    |  |  |  |  |  |
| 14 | Me siento satisfecha con el sueldo que percibo   |  |  |  |  |  |
| 15 | En su organización tiene oportunidades de ascenso  |  |  |  |  |  |
| 16 | Reconocen el desempeño que usted labora  |  |  |  |  |  |
| 17 | Mi crecimiento profesional y personal están alineados a los de la organización                     |  |  |  |  |  |
| 18 | Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que hecho   |  |  |  |  |  |
| 19 | Se siente seguro en el trabajo actual  |  |  |  |  |  |
| 20 | Formar parte de la organización es más un asunto de necesidad                                      |  |  |  |  |  |

## Anexo N° 4 Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

### A. Validez del instrumento

Tabla N° 12 *Validez del instrumento según especialistas*

| <i>Expertos</i>    | <i>Pertinencia</i> | <i>Relevancia</i> | <i>Claridad</i> | <i>Es aplicable</i> |
|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|---------------------|
| <i>Juez N.º 01</i> | Si                 | Si                | Si              | Si                  |
| <i>Juez N.º 02</i> | Si                 | Si                | Si              | Si                  |
| <i>Juez N.º 03</i> | Si                 | Si                | Si              | Si                  |

Se aplicó la prueba piloto la misma que se estableció a través del alfa de Cronbach

### B. Confiabilidad del instrumento de la variable Clima Organizacional

Tabla N° 13 *Resumen de procesamiento de casos Clima Organizacional*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 10 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla N° 14 *Estadísticas de fiabilidad del Clima Organizacional*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,846             | 10             |

En el cuadro de confiabilidad hubo 10 ítems de las cuales fueron respuestas al 100% de la variable clima organizacional, así mismo presenta una confiabilidad de 0.846 evidenciando que el cuestionario es altamente fiable con una valoración buena.

### C. Confiabilidad del instrumento de la variable Desempeño Laboral

Tabla N° 15 *Resumen de procesamiento de casos Desempeño Laboral*

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 10 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 10 | 100,0 |

Tabla N° 16 *Estadísticas de fiabilidad del Desempeño Laboral*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,901             | 10             |

En el cuadro de la variable desempeño laboral tiene una confiabilidad de 0.901 evidenciando que el cuestionario es altamente fiable con una valoración buena, hubo 10 ítems de las cuales fueron respuestas al 100%

## Validación de los instrumentos de investigación

Juez N° 01



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE: El Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de  
la Municipalidad de Barranca, 2022.**

| N° | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|
|    |  | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |
|    | <b>DIMENSIÓN 1</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 1  | La comunicación  |                          |           |                         |           |                       |           |
| a  | Cree usted que la comunicación es la clave fundamental para que exista el respeto entre los compañeros | √                        |           | √                       |           | √                     |           |
| b  | Considera usted, que lleva una buena comunicación con sus compañeros de trabajo                        | √                        |           | √                       |           | √                     |           |
| c  | Cuándo realizo trabajo en equipo o grupo , comunico mis ideas adecuadamente y estas son escuchadas     | √                        |           | √                       |           | √                     |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 2</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 2  | La Motivación  |                          |           |                         |           |                       |           |
| a  | La relación con mis demás compañeros me motiva a tener un mejor desempeño laboral                      | √                        |           | √                       |           | √                     |           |
| b  | Cree usted que se siente motivada por sus jefes  | √                        |           | √                       |           | √                     |           |
| c  | Mis superiores toman en consideración mi esfuerzo y la dedicación en el trabajo                        | √                        |           | √                       |           | √                     |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 3  | trabajo en Equipo  |                          |           |                         |           |                       |           |
| a  | Cree usted que la moral del equipo de trabajo se afecta, cuando no logran lo que se proponen todos     | √                        |           | √                       |           | √                     |           |
| b  | Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi área                        | √                        |           | √                       |           | √                     |           |
| c  | Al realizar un trabajo en equipo nos dividen las tareas equitativamente sin conflictos                 | √                        |           | √                       |           | √                     |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 4</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 4  | Productividad  |                          |           |                         |           |                       |           |
| a  | Cree usted que un buen salario y los aguinaldos son fuente de motivación                               | √                        |           | √                       |           | √                     |           |
| b  | Cuando la organización cumple con una meta trazada, les felicitan por su esfuerzo en dicha labor?      | √                        |           | √                       |           | √                     |           |
| c  | Mis superiores me motivan a seguir superándome profesionalmente  | √                        |           | √                       |           | √                     |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 5</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 5  | Competitividad   |                          |           |                         |           |                       |           |
| a  | En su organización tiene oportunidades de ascenso  | √                        |           | √                       |           | √                     |           |

|          |  |           |           |           |           |           |           |
|----------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>b</b> | Reconocen el desempeño que usted labora  | √         |           | √         |           | √         |           |
| <b>c</b> | Mi crecimiento profesional y personal están alineados a los de la organización | √         |           | √         |           | √         |           |
|          | <b>DIMENSIÓN 6</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| <b>6</b> | Satisfacción Laboral   |           |           |           |           |           |           |
| <b>a</b> | Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que hecho                       | √         |           | √         |           | √         |           |
| <b>b</b> | Se siente seguro en el trabajo actual  | √         |           | √         |           | √         |           |
| <b>c</b> | Formar parte de la organización es más un asunto de necesidad                  | √         |           | √         |           | √         |           |

Observaciones (preclar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ √ ]** **Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **López Landauro Rafael Arturo**  
DNI: **08273208**

Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**

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

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

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

Firma del Experto Informante.

**Juez N° 02**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE: El Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de  
la Municipalidad de Barranca, 2022.**

| N° | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|
|    |  | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |
|    | <b>DIMENSIÓN 1</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 1  | La comunicación  |                          |           |                         |           |                       |           |
| a  | Cree usted que la comunicación es la clave fundamental para que exista el respeto entre los compañeros | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| b  | Considera usted, que lleva una buena comunicación con sus compañeros de trabajo                        | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| c  | Cuando realizo trabajo en equipo o grupo, comunico mis ideas adecuadamente y estas son escuchadas      | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| d  | Cree usted que la organización cumple con fomentar el compañerismo y la unión entre los trabajadores   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 2</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 2  | La Motivación  |                          |           |                         |           |                       |           |
| a  | La relación con mis demás compañeros me motiva a tener un mejor desempeño laboral                      | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| b  | Cree usted que se siente motivada por sus jefes  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| c  | Mis superiores toman en consideración mi esfuerzo y la dedicación en el trabajo                        | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 3  | trabajo en Equipo  |                          |           |                         |           |                       |           |
| a  | Cree usted que la moral del equipo de trabajo se afecta, cuando no logran lo que se proponen todos     | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| b  | Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi área                        | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| c  | Al realizar un trabajo en equipo nos dividen las tareas equitativamente sin conflictos                 | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 4</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 4  | Productividad  |                          |           |                         |           |                       |           |
| a  | Cree usted que un buen salario y los aguinaldos son fuente de motivación                               | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| b  | Cuándo la organización cumple con una meta trazada, les felicitan por su esfuerzo en dicha labor       | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| c  | Mis superiores me motivan a seguir superándome profesionalmente  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| d  | Me siento satisfecha con el sueldo que percibo   |                          |           |                         |           |                       |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 5</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 5  | Competitividad   |                          |           |                         |           |                       |           |

|   |  |           |           |           |           |           |           |
|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| a | En su organización tiene oportunidades de ascenso                              | x         |           | x         |           | x         |           |
| b | Reconocen el desempeño que usted labora  | x         |           | x         |           | x         |           |
| c | Mi crecimiento profesional y personal están alineados a los de la organización | x         |           | x         |           | x         |           |
|   | <b>DIMENSIÓN 6</b>   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 6 | Satisfacción Laboral   |           |           |           |           |           |           |
| a | Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que hecho                       | x         |           | x         |           | x         |           |
| b | Se siente seguro en el trabajo actual  | x         |           | x         |           | x         |           |
| c | Formar parte de la organización es más un asunto de necesidad                  | x         |           | x         |           | x         |           |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---



---

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Eliana Pérez Ruibal Regalado

**Especialidad del validador:** Docente Administración

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**



Juez N° 03



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE: El Clima Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de  
la Municipalidad de Barranca, 2022.**

| N° | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |           | Relevancia <sup>2</sup> |           | Claridad <sup>3</sup> |           |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|
|    |  | Si                       | No        | Si                      | No        | Si                    | No        |
|    | <b>DIMENSIÓN 1</b>   |                          |           |                         |           |                       |           |
| 1  | La comunicación  |                          |           |                         |           |                       |           |
| a  | Cree usted que la comunicación es la clave fundamental para que exista el respeto entre los compañeros | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| b  | Considera usted, que lleva una buena comunicación con sus compañeros de trabajo                        | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| c  | Cuando realizo trabajo en equipo o grupo, comunico mis ideas adecuadamente y estas son escuchadas      | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| d  | Cree usted que la organización cumple con fomentar el compañerismo y la unión entre los trabajadores   | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 2</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 2  | La Motivación  |                          |           |                         |           |                       |           |
| a  | La relación con mis demás compañeros me motiva a tener un mejor desempeño laboral                      | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| b  | Cree usted que se siente motivada por sus jefes  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| c  | Mis superiores toman en consideración mi esfuerzo y la dedicación en el trabajo                        | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 3</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 3  | trabajo en Equipo  |                          |           |                         |           |                       |           |
| a  | Cree usted que la moral del equipo de trabajo se afecta, cuando no logran lo que se proponen todos     | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| b  | Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi área                        | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| c  | Al realizar un trabajo en equipo nos dividen las tareas equitativamente sin conflictos                 | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 4</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 4  | Productividad  |                          |           |                         |           |                       |           |
| a  | Cree usted que un buen salario y los aguinaldos son fuente de motivación                               | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| b  | Cuándo la organización cumple con una meta trazada, les felicitan por su esfuerzo en dicha labor       | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| c  | Mis superiores me motivan a seguir superándome profesionalmente  | x                        |           | x                       |           | x                     |           |
| d  | Me siento satisfecha con el sueldo que percibo   |                          |           |                         |           |                       |           |
|    | <b>DIMENSIÓN 5</b>   | <b>Si</b>                | <b>No</b> | <b>Si</b>               | <b>No</b> | <b>Si</b>             | <b>No</b> |
| 5  | Competitividad   |                          |           |                         |           |                       |           |

|                    |  |           |           |           |           |           |           |
|--------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| a                  | En su organización tiene oportunidades de ascenso                              | X         |           | X         |           | X         |           |
| b                  | Reconocen el desempeño que usted labora  | X         |           | X         |           | X         |           |
| c                  | Mi crecimiento profesional y personal están alineados a los de la organización | X         |           | X         |           | X         |           |
| <b>DIMENSIÓN 6</b> |  | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 6                  | Satisfacción Laboral   |           |           |           |           |           |           |
| a                  | Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que hecho                       | X         |           | X         |           | X         |           |
| b                  | Se siente seguro en el trabajo actual  | X         |           | X         |           | X         |           |
| c                  | Formar parte de la organización es más un asunto de necesidad                  | X         |           | X         |           | X         |           |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---



---

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dios Zárate Lui Enrique**  
**DNI: 07909441**

**Especialidad del validador: Licenciado en Administración.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el ítem  
 conciso, exacto y directo



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo N° 5



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Barranca 27 de enero del 2022

### CARTA N°097-2022-SGRH-MPB

**Señor(a):**  
Pacheco Tucto Jasselyn Virginia  
**Presente.-**

**Asunto** : COMUNICA AUTORIZACIÓN A EMPLEAR EL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDIL EN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE ENCUESTAS  
**Referencia** : ROF 780-2022.

Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarlo(a); asimismo, manifestarle lo siguiente:

Que, visto el expediente ROF 78 - 2022, ingresado a través de la Oficina de Trámite Documentario de esta entidad edil, donde su persona solicita autorización para utilizar el nombre de la Municipalidad Provincial de Barranca en el proyecto de tesis titulado "**EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2022**".

En ese sentido, se le comunica que esta Sub Gerencia le concede la **AUTORIZACIÓN** para emplear el nombre de la Institución Edil en su proyecto de investigación y aplicación de encuestas a nuestros trabajadores.

Sin otro particular me suscribo de Usted no sin antes de expresarle mis muestras de estima y especial consideración.

Atentamente;

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA  
Abg. Raimundo Enrique Quinto Franco  
AL CALLE DE LOS HERMANOS HERNANDEZ

C.C:  
Archivo  
RGGF/mchq

"Trabajando hoy... Para un mejor mañana"  
Jr. Zavala N° 500 – Teléfono 235-5716- anexo 206 -http: [www.munibarranca.gob.pe](http://www.munibarranca.gob.pe)