



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima organizacional y desempeño laboral en un
gobierno local, La Libertad, año 2022**

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

AUTORA:

Vela Chappa Yoselin Lesly (orcid.org/0000-0001-6642-4015)

ASESOR:

Mg. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8079-3167)

CO- ASESOR:

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesus (orcid.org/0000-0002-5514-6707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi familia, quienes me enseñaron a salir adelante a pesar de las adversidades, gracias por ser el paradigma de mi existencia.

Una dedicatoria especial a mi abuelito Abundio Vela Yépez, que, aunque ya no esté entre nosotros, sé que me guía y protege, este logro una vez más te lo debo a ti que con tu ímpetu y coraje me educaste, infinitas gracias hasta el cielo.

Agradecimiento

Agradezco de manera especial a mis padres, puesto que ellos con su esfuerzo y valentía, lograron nuestra buena formación como persona y profesional de mi hermanita Rosario y la mía.

Con mucho cariño y amor, agradezco a mi novio Harold, por su paciencia y ser mi guía en esta etapa de mi formación profesional.

Agradezco a mis asesores de tesis, que, con su ardua labor, me acompañaron en la elaboración del presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
Tabla 2: Validez de los instrumentos	19
Tabla 3: Niveles de confiabilidad	22
Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos	22
Tabla 5: Nivel de la variable clima organizacional	24
Tabla 6: Nivel de la variable clima organizacional por dimensiones	25
Tabla 7: Nivel de la variable desempeño laboral	27
Tabla 8: Nivel de la variable desempeño laboral por dimensiones	28
Tabla 9: Comparativo del clima organizacional y desempeño laboral	30
Tabla 10: Interpretación del grado de correlación Rho de Spearman	33

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diseño tipo correlacional	17
Figura 2: Fiabilidad con Alfa de Cronbach para Clima Organizacional	20
Figura 3: Estadísticas de total de elementos para Clima Organizacional	20
Figura 4: Fiabilidad con Alfa de Cronbach para Desempeño Laboral	21
Figura 5: Estadísticas de total de elementos para Desempeño Laboral	21
Gráfico 1: Nivel del Clima Organizacional en la entidad	24
Gráfico 2: Nivel del Clima Organizacional en la entidad por Dimensiones	26
Gráfico 3: Nivel del Desempeño Laboral en la entidad	27
Gráfico 4: Nivel del Desempeño Laboral en la entidad por Dimensiones	29
Gráfico 5: Niveles de clima organizacional y desempeño laboral	30
Figura 6: Resultados de las pruebas de normalidad según Shapiro-Wilk	32
Figura 7: Resultados de las Correlaciones según Rho de Spearman	33

Resumen

El estudio Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Gobierno Local, La Libertad, año 2022, con el objetivo de determinar la relación de sus variables, con enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, tipo correlacional, con corte transeccional, con datos extraídos de la muestra seleccionada con instrumentos validados por expertos y el Alfa de Cronbach como fiabilidad, de 0,877 y de 0,824 respectivamente.

Se obtuvieron estadísticas descriptivas de ambas variables que fueron comparadas obteniendo que un 46% creen que tienen nivel regular, el 26% creen que es mala, el 11% que es muy mala, el 14% que es buena y el 3% que es muy buena.

Usando el Software IBM SPSS v24, para procesar la data y validar normalidad con Shapiro-Wilk por sus 40 encuestados, pruebas no paramétricas, por no contar con distribución normal, se usó Rho de Spearman, obteniendo 0,536 de correlación y aceptó la Hipótesis Alternativa (H_1), con relación directa y considerable entre dichas variables, interpretadas con estadísticas descriptivas, concluyendo la existencia de una correlación del clima de la entidad y el desempeño en el trabajo, por lo que debe formularse planes conjuntos de crecimiento del personal, y esto mejoraría ambas, de forma que el impacto positivo se vea en los servicios a la colectividad.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Gobierno Local .

Abstract

The study Organizational Climate and Labor Performance in a Local Government, La Libertad, year 2022, with the objective of determining the relationship of its variables, with a quantitative approach, a non-experimental design, correlational type, with a transactional cut, with data extracted from the sample selected with instruments validated by experts and Cronbach's Alpha as reliability, of 0.877 and 0.824, respectively.

Descriptive statistics were obtained for both variables that were compared, obtaining that 46% believe that they have a regular level, 26% believe that it is bad, 11% that it is very bad, 14% that it is good, and 3% that it is very bad. good.

Using the IBM SPSS v24 Software, to process the data and validate normality with Shapiro-Wilk for its 40 respondents, non-parametric tests, due to not having a normal distribution, Spearman's Rho was used, obtaining a correlation of 0.536 and accepting the Alternative Hypothesis (H1), with a direct and considerable relationship between these variables, interpreted with descriptive statistics, concluding that there is a direct correlation between the climate and job performance, so joint plans for staff growth should be formulated, and this would improve both, so that the positive impact is seen in the services to the community.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Local Government.

I. INTRODUCCIÓN

Existen particularidades producto de diferentes realidades poblacionales en la que las municipalidades deben ejercer sus funciones, que ameritan tomarse en consideración, pues su efectividad va a estar relacionada con los recursos con los que cuenta y las capacidades para gestionarlas, sobre todo porque existe la necesidad de brindar sus servicios a la población. Dificultades básicas, como la ausencia de presupuestos suficientes para atender las necesidades, la precariedad institucional, relacionada con la presencia de más colaboradores, más y mejor infraestructura, y sobre todo con falta de capacidades técnicas de sus funcionarios públicos, que limita la prestación de los servicios en óptimas condiciones, por existir desconocimiento de las normas y los procedimientos administrativos vinculados a los servicios ediles que se brindan.

A esto se le suma la dispersión geográfica, de profesionales competitivos y con experiencia, que no se motivan por trasladarse a espacios territoriales distantes a las comodidades que les ofrece las ciudades de la costa, por ejemplo, lo que genera una falta de capacidad real para la ejecución del presupuesto anual, en desmedro para su comunidad, por la demanda insatisfecha que generan y los malestares consecuentes. A partir de allí, se determinó la municipalidad que se tomaría de base para realizar la investigación, y de manera preliminar se buscó interpretar los antecedentes en relación a su realidad, pudiendo notarse que el año anterior no se pudo ejecutar ni siquiera el 50% de sus presupuestos, que resulta importante para indagar la razón de dicha deficiencia y brindar aporte.

Tratando de identificar algunos de los problemas *in_situ*, se aprecia la falta de personal técnico capacitado a priori, solo que también se puede apreciar que la relación interpersonal entre ellos, tampoco es el mejor, por lo que resulta fácil de interpretar que habría algunos problemas de cultura organizacional, talvez de relaciones interpersonales, de falta de criterios comunes, que limita una gestión conjunta con mayor efectividad y que mejore el desempeño edil en favor de la comunidad, con práctica de interacción en respeto de las normas y con el uso de procedimientos del sector público, hacia el bien común, con la participación de los servidores públicos en un espacio con las mejores condiciones de trabajo y en las mejores relaciones de personas.

Con todos estos antecedentes, se determinó investigar este gobierno local, a partir de las premisas citadas para ubicar un diagnóstico situacional, contando con el apoyo de sus funcionarios y algunos servidores, que estuvieron seguros de la importancia de la investigación para la entidad y el efecto a la población. Para ello, se determinó las variables a investigar: el Clima Organizacional, el Desempeño Laboral, y la relación entre ambas.

Chiavenato, I. (2000), explica que la organización requiere un determinar su propósito, objetivos y la clase de clima organizacional que desea crearse para quienes dependen la consecución de resultados. Así Koontz, H. et al. (2012), comenta que el clima organizacional influye en el diseño de sus grupos para funcionar bien en una atmósfera de participación, con un trabajo autónomo, sin embargo dependen del tipo de liderazgo gerencial.

Respeto a su origen, Chiavenato, I. (2011), dice: “ el clima organizacional, está vinculado al ambiente de la entidad y la comparten sus miembros, y existe relación con el grado motivacional de ellos. Si el clima de la organización mejora, entonces habrá satisfacción, buen ánimo, interés y apoyo. Y si baja, se aprecian depresión, apatía, insatisfacción, desinterés.

Con relación al Desempeño Laboral, Robbins, S. y Judge, T. (2009), explican con relación al desempeño laboral, que este obedece a la capacidad para interactuar con eficacia con sus compañeros y su jefe, que a su vez dependerá de sus aptitudes interpersonales. Sabiendo que hay trabajadores con excelentes aptitudes, y otros requieren mejorarlas, vía capacitación para aprender a escuchar, comunicar ideas con más claridad, e incluso ser más eficaz dentro de su equipo de trabajo, y sus resultados.

En relación a su concepto, Chiavenato, I. (2011), el clima organizacional es un conjunto flexible y amplio de impacto en el ambiente laboral y su motivación. Es la propiedad del ambiente de la organización que influyen los colaboradores de la organización, y afecta su comportamiento.

Stoner, J. et al. (1996), explican que el Desempeño Laboral es el producto de una evaluación sistemática, y programas de capacitación para mantener y mejorar en tanto los programas de desarrollo mejoran las habilidades.

El Problema General: ¿Existe relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el gobierno local, año 2022?, y sus problemas específicos: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional del gobierno local, año 2022?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el gobierno local, año 2022?, ¿Se pueden proponer mejoras del clima organizacional y desempeño laboral?

Este estudio permite determinar la Relevancia de la Investigación, que, al identificar y revisar los estudios de alcance internacional, nacional y local, que sirvieron para desarrollar el estudio buscando interpretar la situación inicial, que permitió tener una foto base de la entidad, y las dos variables interpretadas, pudiendo advertirse, que ambas tienen una relación causal-correlacional pues además son un elemento importante en la gestión, porque permite lograr metas. La investigación y sus conclusiones y recomendaciones aportan a la mejora de los problemas encontrados, con el uso de teorías administrativas, y buenas prácticas, por lo que tuvo relevancia teoría y metodológica por el tipo de aporte que representó frente a la solución de los problemas. En este caso en relación a las dos variables, para mejorar niveles de efectividad de la gestión edil, razón por la cual el estudio tiene relevancia científica, porque llena una brecha de conocimiento científico real, y más adelante será considerada antecedente en próximas investigaciones, y quizá pueda ser considerada como un modelo de desarrollo para otros gobiernos municipales con problemas similares.

Para dar solución al problema general, se ubicó el Objetivo General, que fue: “Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el gobierno local, La Libertad, año 2022”, y sus Objetivos Específicos: OE1. Determinar el nivel del clima organizacional en un gobierno local, La Libertad, año 2022; OE2. Determinar el nivel del desempeño laboral en un gobierno local, La Libertad, año 2022; y OE3. Plantear propuestas de mejora del clima organizacional y el desempeño laboral en este gobierno local.

Finalmente, contando con el problema general, así como el objetivo general se pudo plantear la Hipótesis Alternativa (Ha), que dice: “Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el gobierno local”, así como la Hipótesis Nula (Ho), que afirma que: “No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el gobierno local”.

II. MARCO TEÓRICO

Continuando con el estudio, se procedió a la revisión de antecedentes, estudios en relación con las variables determinadas en los diversos contextos, así como teorías y enfoques que ofrezcan mayor efectividad para el estudio.

En Ecuador, Santamaría, J (2020), y su: “Clima organizacional y desempeño laboral en Datapro S.A.”, para obtener grado de Magister en el Desarrollo de Talento Humano en la Universidad Simón Bolívar, su objetivo era definir si el clima empresarial influyó en desempeño de las labores de la empresa, una investigación cuantitativa-cualitativa, diseño no experimental, transeccional correlacional, descriptiva y explicativa. Para obtener los datos se aplicó un cuestionario valido y confiable, con 32 preguntas y 4 alternativas en escala Likert. Los estadísticos descriptivos e inferenciales, se describieron y concluyeron que el clima de la empresa incidió en el desempeño laboral.

En Nicaragua, Zans, A (2017), en tesis: “Clima Empresarial y desempeño de docentes de Facultad en Matagalpa”, para lograr el grado de Magister en Gestión Empresarial en la Universidad Autónoma Nacional de Nicaragua, con el objetivo de describir el clima de la organización, identifica el desempeño de las labores, y evalúa dicha relación. Un enfoque cuantitativo tipo descriptivo y explicativo, una muestra de 59 miembros. Se usó la metodología y técnicas con normativa de UNAN. Los resultados arrojan que es un clima de optimismo, entusiasmo y euforia en mayor medida, el desafecto y alejamiento en menos medida, por lo cual se considera medianamente favorable. La mejora del Clima de la organización incide en forma positiva en el desempeño del personal. Por ello, es necesario motivar a los directivos, jefes de área para aportar al logro de un clima óptimo en la empresa, y mejorar niveles de entusiasmo, excitación y orgullo, así como escuchar opiniones y recibir sugerencias, y deben convertirlas en propuestas, que elevan el desempeño laboral, generando un espacio ideal para la incrementar la productividad, y la efectividad al tomar decisiones.

En Ecuador, Bustillos, L. (2017), en su: “Clima organizacional e influencia en el desempeño de los colaboradores de Distribuciones S.A. de Riobamba, Chimborazo Ecuador”, para optar el título de el Título de Psicóloga Industrial de la Universidad de Ambato, cuyo objetivo era determinar la incidencia del clima

empresarial en el desempeño de labores de M.C.; identifica, los factores que le afectan. Se revisaron 30 libros, 5 revistas, 10 artículos, y se estructuró un cuestionario de 11 preguntas. Se estructuró y aplicó la encuesta a 10 personas, y con Student (95% de grado significancia y 5% margen en error), superior al valor teórico (6.3137) en tabla de distribución. Se determinó que el clima laboral influye en el desempeño empresarial, por el ambiente insatisfecho, afecta comportamiento, a través de la percepción, que condicionó a los grados de motivación y rendimiento empresarial, que limitan los resultados.

En Ecuador, López, A. (2021), en estudio: "Clima laboral y desempeño de la organización: Propuesta metodológica de la Universidad Politécnica Salesiana - Guayaquil (UPS)", para ser Magister en Administración de Negocios en UPS, con el objeto de definir la relación del clima empresarial con el desempeño del personal, con una encuesta paramétrica de 30 para 51 personas, la cual estaba dividida en 3, la 1ra. busca características demográficas y sociales, la 2da. relacionada con clima empresarial y dimensiones: comunicación, motivación, trabajo y liderazgo; y la 3ra. relacionada con el desempeño laboral, usando likert. Un estudio de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, y el SPSS para obtener estadísticos con tablas de frecuencia. Se pudo concluir en que existe una relación de las variables y que es significativa y directa, causal, por lo cual se desarrolló un plan de mejoramiento del Clima Empresarial, que garantice un desempeño de los colaboradores, beneficioso.

En Moquegua, Arenas, O. (2018), en su investigación: "Clima empresarial y desempeño del personal de la oficina administrativa de ESSALUD en Hospital II Moquegua", para lograr grado de Maestra en Gestión Pública en la U. César Vallejo, con el objeto de determinar la relación de las variables EsSalud, y como metodología de estudio, diseño correlacional, aplicada, no experimental, y usado la técnica de encuesta con los cuestionarios para comprobar los niveles de validación de las variables. Como resultado, previo análisis en el programa SPSS V.23, y se encontró coeficiente de correlación positiva media 0,562 muy significativa con un p-valor = 0,000 <0,01 del clima empresarial y desempeño de los servidores en la oficina administrativa siendo confirmada la hipótesis planteada.

En Lima, Contreras, R. (2017), en estudio: “Clima empresarial y desempeño de los servidores del Gobierno Local Mi Perú, 2017”, para lograr grado de Master en Gestión Pública en la U. César Vallejo, con el objetivo de determinar relación entre el clima empresarial y el desempeño de los colaboradores de la entidad edil; un estudio con enfoque cuantitativo, con investigación básica, método deductivo hipotético, y un diseño transversal – descriptivo correlacional no experimental. La población compuesta por 189 miembros, y una muestra de 127, con muestreo del tipo no probabilístico. Para la recolección de los datos se usó la encuesta como técnica, con 2 instrumentos: con escala del clima empresarial de Palma, 2004; y formulario de control de desempeño mediante las escalas graficas de Chiavenato, 2010; valido y confiable. Los resultados les permitieron determinar que existe una relación estadística significativa y positiva ($r=0,539$, $\text{Sig.}=0,000$), del clima empresarial y desempeño de los servidores del Gobierno Local.

En Tacna, Flores, G. (2018), en el “Clima Empresarial y Desempeño de los servidores de la Municipalidad de Ite”, para lograr grado de Maestro en Gestión Pública en la U. César Vallejo, cuyo objeto fue definir la correlación del Clima Empresarial y el Desempeño de los servidores. Con diseño no experimental, transaccional correlacional. Con una muestra de 76 servidores, con la encuesta como técnica y para recolectar los datos, se usó el instrumento del cuestionario. Con el juicio de expertos para definir validez de instrumentos y la confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach = 0,844 en el Clima Empresarial y = 0,732 en el desempeño de los servidores. Se determinó que existe una correlación significativa entre las dos variables, siendo el p-valor ($0,001 < 0,05$), con Rho de Spearman de = 0,372 que muestra correlación baja, directa, y en correlación al clima empresarial el valor que más se muestra es el nivel medio con 76,3% y en variable desempeño de los trabajadores el valor que más se muestra es un regular nivel de un 53,9%.

En Lima, Ninamango, R. (2020), en la tesis: “Clima empresarial y desempeño laboral, Área de Gestión de Educación Alternativa Básica y Productivo Técnico, Ugel 3”, para lograr el grado de Maestra en Gerencia Pública en la U. César Vallejo, con el objeto era determinar relación entre el clima empresarial y el

desempeño laboral en la unidad de estudio. Un estudio cuantitativo, tipo básico con diseño no experimental de corte transversal, con una población de 15 trabajadores y se aplicó encuesta y cuestionarios de percepción, ambos confiables y validos. Se concluyó a través de la Rho de Spearman con 0.904, que existe correlación directa, alta y significativa del clima empresarial y desempeño laboral, por el valor $p\ 0.000 \leq 0.05$.

En Chimbote, Costas, L. (2021), en su tesis: “Clima empresarial y relación con el desempeño laboral administrativo de la Corte Superior de Justicia del Santa”, para lograr grado de Mster en Gestión Pública en Universidad César Vallejo, con el objeto de determinar asociación del clima empresarial y desempeño de sus colaboradores de la Corte Superior. Su metodología descriptiva–correlacional, diseño no experimental, para describir y analizar la realidad, aplicado a una muestra de 94 personas, 2 cuestionarios uno por variable de Clima Empresarial, y sus dimensiones; y otro al Desempeño de sus colaboradores y sus dimensiones, de la cual se obtuvo que existe relación significativa ($p < 0.01$), en nivel moderado ($\rho = 0,754$), que demuestra que hay una relación directa y alta, que significa si mejora el clima empresarial, va a mostrar un mayor nivel de desempeño de sus servidores.

En Huaral, Espinoza, C. (2018), en su: “Clima empresarial y desempeño de sus trabajadores en hospital de Huaral”, para lograr el grado de Maestro en Gestión Pública en la U. César Vallejo, con el objeto de determinar relación de las variables. La metodología con el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional, una población de 426 colaboradores, una muestra de 105. Con la encuesta como técnica, en 2 cuestionarios aplicados. Los resultados del análisis del clima empresarial y desempeño de los colaboradores, indican la relación directa y alta, de las variables, a través de la prueba de Rho Spearman $\rho = 0,741$ $p\text{-valor} = < ,05$; una relación de dimensiones Identidad y desempeño de trabajadores con $\rho = 0,585$ $p\text{-valor} = < ,05$, cooperación y desempeño de trabajadores con $\rho = 0,662$ $p\text{-valor} = < ,05$; estructura y desempeño de trabajadores con $\rho = 0,654$ $p\text{-valor} = < ,05$; recompensa y desempeño de trabajadores con $\rho = 0,371$ $p\text{-valor} = < ,05$. Se concluyó que hay correlación directa, alta y significativa entre las variables, y las dimensiones.

En Andahuaylas, Marcatoma, E. (2018), en su estudio: “Clima empresarial y desempeño del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas”, para lograr el Grado de Maestra en Gestión Pública en la U. César Vallejo, con el objeto de conocer la asociación de las variables de estudio, los instrumentos se aplicaron a los 68 colaboradores. La metodología con enfoque cuantitativo, investigación básica, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La técnica usada fue la encuesta con sus respectivo cuestionario. Los resultados estadísticos, denotan una relación directa moderada de las variables ($Rho=0.907^{**}$), al ser el grado de significancia menor a 0,000, se concluye que es correlación significativa, por lo que se puede decir que, el clima empresarial se asocia fuertemente al desempeño del personal.

En Lima, Cáceres, M. (2020), en su “Clima empresarial en desempeño de sus colaboradores en la red de instituciones educativas de la UGEL 4 en Comas”, para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública en la U. César Vallejo, y cuyo objeto era establecer relación de las variables. Un enfoque cuantitativo, básico, transeccional, diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La población fue 14 instituciones de la red de 23 centros educativos de Ugel, la muestra no probabilística fue 65 profesores. Se hizo uso de la encuesta y el cuestionario. El resultado arroja el 44.62% del clima empresarial es de nivel medio y 38.46%, con nivel bajo. En el desempeño empresarial el 44.6% es de alto nivel, 40.0% es de nivel medio y 15.38% es de nivel bajo. Con la prueba de ajuste Chi-Cuadrado con 1.180 y Significancia 0.554 en la relación de las variables y dimensiones. Se determinó la inexistencia del efecto significativo del clima empresarial en desempeño de los trabajadores en la red de centros educativos en la UGEL 4, evidenciado en el estadístico Wald con el valor de 2,321 con Significancia 0.128.

En Trujillo, Paredes, S. (2021), en su tesis: “Clima empresarial y desempeño del personal de una institución de fiscalización – departamento La Libertad”, para lograr el título de Licenciada de Administración en la U. Privada del Norte, con el propósito de validar relación del clima empresarial y el desempeño de los servidores de la unidad estudio, con un enfoque cuantitativo, correlacional

y un diseño no experimental. Una muestra de 42 personas. Se aplicó dos cuestionarios para recabar datos. El resultado indica que el 39% percibe un clima empresarial que no invita a trabajar con alto desempeño; un 32% dicen que perciben un desempeño de los trabajadores muy debajo de lo planeado. La hipótesis validada por la correlación positiva fuerte de $Rho=0.897$, aceptando hipótesis alternativa; y se determinó que existe relación directa del clima empresarial y desempeño de los trabajadores en la Institución Fiscalizadora en región La Libertad.

En Trujillo, Camacho, M. y Villarruel, A. (2019), en su: “Clima Organizacional y su relación con desempeño de sus servidores del Gobierno Local de Laredo”, para lograr el título de Licenciada en Administración en la U. Privada del Norte, cuyo propósito fue determinar grado de relación clima empresarial y el desempeño del personal obrero contratado del Gobierno Local de Laredo. Se incluyó a todos ($n=36$), $N=n$. Con enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional, que pretende definir la relación del clima laboral y el desempeño de los servidores. Algunas de las conclusiones a las que se llegó el estudio, el p-valor ($0,2\%$) < al nivel de significancia para el estudio (5%), lo que permitió aceptar una relación positiva significativa de las variables de clima de la organización y desempeño de sus colaboradores.

En Trujillo, Carbajal, H. (2019), en su tesis: “Clima organizacional y desempeño del personal en la Clínica Nefrológica S.A.C.”, para obtener el título de Administrador de Empresas en la U. Privada del Norte, cuyo propósito fue medir la correlación entre las variables, usándose para ello en este estudio la muestra similar a la población, $N=n$ y $n=30$. Con enfoque cuantitativo, correlacional transversal, debido a que se busca definir la relación e impacto de la variable independiente sobre la dependiente, a partir de su muestra, en un periodo de tiempo, sin manipular con intensidad ninguna variable. Algunas de las conclusiones, se encontró que el p-valor $=0,1\%$ < al grado de significancia para la investigación (5%), aceptando una relación significativa de las variables de clima empresarial y el desempeño del personal en la Clínica Nefrológica, en la ciudad.

En relación a las teorías de las variables de investigación, analizadas en forma separada como relacionadas, se consideraron información al respecto:

Acerca del Clima Organizacional, Koontz, H. et al. (2012), explica que son los ejecutivos acompañados de los trabajadores, los que determinan la orientación y valores, es decir la dirección de la compañía: ¿A dónde es que quieren ir?, y para ello deberán de formular las estrategias y trabajar el clima organizacional.

Koontz, H. et al. (2012), ratifica que, para lograr un clima organizacional, debe de trabajarse la integración de personal bajo un enfoque de sistemas abiertos, interpretar al ambiente externo, solo que al interno deben considerarse los factores de la empresa: políticas laborales, políticas de compensaciones y de reconocimiento; de forma que se pueda atraer y conservar trabajadores leales.

Respecto al Clima Organizacional, Robbins, S. y Judge, T. (2009), dicen que los ejecutivos necesitan crear un clima saludable, con ética, y sus trabajadores produzcan sano y no exista ambigüedad respecto de lo que podrían representar algún comportamiento inadecuado, en relación al puesto que estén asumiendo.

Robbins, S. y Judge, T. (2009), respecto al ajuste del personal a un clima laboral creen que un trabajador extrovertido se ajusta mejor a una cultura agresiva con equipos de trabajo, y aquellos con adaptabilidad se ajustan a climas de apoyo, y los abiertos a las experiencias se alinean mejor a las empresas con énfasis en la innovación, lo que a su vez permitiría un mejor desempeño laboral.

Stoner, J. et al. (1996), están de acuerdo que respecto al clima organizacional, hay factores de acción indirecta, las tecnologías, la economía y la política del país (PESTEL), que le afectan y podrían convertirse en grupos de interés de acción directa (Clientes, Proveedores, Competidores) por el grado de impacto.

Chiavenato, I. (2011), cree que, la motivación individual, lleva al de clima organizacional – corporativo, las personas se adaptan a las alternativas de ocurrencias para cubrir las necesidades y su armonía emocional, un estado de acomodación, no sólo referida a toda clase de complacencia de acuerdo a Maslow, lo que deben comprender los gerentes.

Chiavenato, I. (2011), cree que el clima organizacional y el ambiente interno están vinculados con los integrantes de la empresa, pues existe una relación

con alto grado de capacidad para motivar sus miembros. Cuando la motivación existe, el clima empresarial se muestra en agrado, alegría, interés, colaboración e ganas, y cuando es baja, el clima entra en depresión, desinterés y apatía, y en extremo, por inconformidad el clima puede tornarse agresivo, y tumultos.

Chiavenato, I. (2011), el clima empresarial se enlaza con las propiedades de motivación de los ambientes; y los aspectos que estimulan diversas clases de motivación en los miembros. El clima empresarial eleva su moral cuando cubre los requerimientos laborales. El círculo virtuoso se da cuando el clima de la empresa impacta en la motivación de personas y, esta mejora al primero.

Daft, R. (2011), cree que la cultura organizacional sólida y adaptable y un clima laboral positivo, son indicadores del proceso organizacional y mide efectividad como salud organizacional interna, y llevan a garantizar una alta productividad.

Newstrom, J. (2011), habla del enfoque de recursos humanos que se interesa por el desarrollo de los trabajadores para lograr competencias efectivas, con creatividad, para mejorar, ser responsables, aportando al clima organizacional hacia mejores habilidades, que supone mayores capacidades y oportunidades para los empleados, permitirá mejoras en la eficacia del desempeño laboral.

Newstrom, J. (2011), también cree en el enfoque de expectativas que alienta al gerente a diseñar un clima organizacional que motive y estimule la conducta de los empleados, a partir de saber cuales son las recompensas por el esfuerzo dado al logro de resultados por su buen desempeño.

Newstrom, J. (2011), afirma que el trabajo en equipo tiene mayor probabilidad de desarrollo cuando la gerencia garantiza un clima favorable. Este ambiente implica la motivación de integrantes a pensar como uno solo, con reuniones y confianza en la capacidad de todos para logros. Las medidas de apoyo ayudan al grupo a seguir los pasos que contribuyan a estimular mayor cooperación.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010), están convencidos que con el propósito de formar equipos eficaces se necesitan otras características: clima organizacional de apoyo, sólido, capacitación, un sistema de control razonable y claro, que el equipo pueda usar para evaluar su desempeño, un programa de recompensas a actividades positivas del equipo y un sistema de personas con empatía.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010), respecto a la comunicación, creen que los directivos dependen de sus colaboradores para lograr datos, a través de una comunicación hacia arriba, que puede advertir su sentir y como se pueden mejorar las cosas, lo que significa que forma parte de la cultura empresarial, que además depende del clima laboral participativo de confianza y respeto.

Chiavenato, I. (2006), enfatiza que de la moral se desprende el de clima de la organización, un ambiente social – psicológico para la empresa, y que condiciona la forma de comportarse entre sus integrantes. Por tanto, una moral sublime conduce un clima amistoso, agradable y cálido, en tanto una moral disminuida genera un clima reactivo, desagradable y frío, pues influye.

Chiavenato, I. (2006), respecto al cambio del clima organizacional, manifiesta que este depende de las personas, pues se trata de un sistema humano, con características propias, que pueden observarse, analizarse y perfeccionarse casi de forma constante para mejorar la motivación y con ello, la productividad. Para que se pueda cambiar el Clima Organizacional, deberá cambiar la cultura, y para ello se necesita una capacidad innovadora de adaptación e identidad.

Chiavenato, I. (2006), con relación a la cultura y clima organizacional afirma que las organizaciones crean sus propias costumbres, normas y valores, y sus procesos, la modalidad de comunicación y hasta el estilo de autoridad, y a partir de allí crean su clima organizacional, y así como la sociedad tiene una herencia cultural, las empresas cuentan con estándares que se transmiten con los años.

Chiavenato, I. (2006), el clima organizacional es la propiedad que experimentan las personas e influyen en sus conductas. Este ambiente provocan motivación a través de sus dimensiones: El organigrama, impone la libertad de acción de personas, restricciones y limitaciones del trabajo, reglamentos, procedimientos, autoridad. La responsabilidad: incentiva conducta por orden del jefe, negación de iniciativa, restricción en decisiones. Cuanto más se incentiva, mejor su clima. Riesgos: El trabajo puede ser protector para obviar riesgos o una fuerza que los asuma. Cuanto se presiona más, mucho mejor su clima. Beneficios: La empresa da sanciones o recompensas por el logro de resultados. Cuanto más recompensas, mejor su clima. Calor y ayuda: La empresa puede lograr un clima, y crear calor humano, compañerismo e iniciativa individual y total. Cuanto

más cariñosa la empresa, mayor el clima. Conflictos: La empresa establece alguna regla y procedimientos para conciliar criterios, como inducir criterios de vista y manejar peleas. Cuanto más puntos de vista, mejor su clima.

Chiavenato, I. (2006), respecto a la Teoría Contingencial del Liderazgo, dice: no existe un estilo de liderazgo único para toda situación, son contingenciales. Existen tres dimensiones que facilitan un liderazgo eficaz: Relación entre líder e integrante, un sentimiento de aceptación grupal. Estructura de la tarea, el nivel en que la labor es rutinaria y programada. Poder del líder, el grado de autoridad atribuida a la persona que lidera, independientemente de su fuerza individual. Puede ser débil o fuerte. Las dimensiones pueden presentarse en combinaciones, proporcionando oportunidades para buenos resultados.

Chiavenato, I. (2009), está seguro que el clima empresarial saludable es el resultado del grado de satisfacción del trabajador generado por la idoneidad personal y la cultura empresarial, y atrae talentos, los retiene, y motiva su compromiso. Esta satisfacción laboral no representa un efecto en sí mismo, y se trata de actitud de los trabajadores. Es un estado continuo de adaptación, que busca satisfacer las necesidades, primarias y superiores. Es el ambiente entre los trabajadores y está ligado a su automotivación.

Chiavenato, I. (2009), cree que el clima organizacional son las características que experimentan e incluyen en los integrantes de la empresa, incluyen factores de la motivación. Son propiedades motivacionales y aquellos aspectos que provocan en sus miembros, y es favorable al satisfacer sus necesidades.

Amorós, E. (2007), está seguro que la relevancia del clima organizacional está en que los que toman decisiones lo hacen por necesidad, y lo perciben y representan. Es importante conocer la percepción colectiva de todos, "el clima", para entender sus acciones y reacciones. Una misma realidad, se percibe de formas diferentes por parte de los empleados, según antigüedad y educación.

Hernández, R. et al. (2014), sugieren que el clima empresarial puede ser las diversas percepciones de los colaboradores respecto del centro laboral. Estas percepciones muestran interacción de personas y procesos de la organización.

Hernández, R. et al. (2014), cree que el clima empresarial, es una conjunción de sensaciones que comparten los trabajadores en relación a los factores de su contexto, y sus dimensiones y efecto en el personal: la moral, el apoyo superior, la motivación, la autonomía, la identificación, y; la satisfacción en el trabajo.

Acerca del Desempeño Laboral, Robbins, S. y Judge, T. (2009), manifiestan que los empleados y su desempeño depende de la capacidad para generar resultados entre todos. Algunos con aptitudes, y otros requieren capacitación para mejorar, aprender a escuchar, comunicar ideas, y cómo ser mas eficiente. Tener una fuerza laboral satisfecha no es garantía de un desempeño laboral exitoso, pero el mejorar la actitud genera incremento de la eficacia laboral.

Robbins, S. y Judge, T. (2009), creen que la cultura organizacional productiva asocia al mayor incremento de ventas, más rentabilidad, a la satisfacción de sus trabajadores y el desempeño laboral en general, sin importar el resto.

Stoner, J. et al. (1996), comentan que el Desempeño de sus colaboradores, es el grado de efectividad de una organización; del cual se logran los objetivos, lo cual se mide por cada trabajador y en base a la comparación con las metas para su trabajo, de forma que se pueda ir mejorando en el tiempo y estrategias.

Amorós, E. (2007), cree que evaluar el desempeño es util para las empresas, porque sirve para tomar decisiones, en capacitación y crecimiento, mejorar sus habilidades y aptitudes inadecuadas. Programas de selección, desarrollo y retención, en empleados recién contratados de pobre desempeño. Brindan feedback al proceso, del desempeño, y son base para repartir las recompensas.

Palací, F. (2005), cree que teniendo actitud de disposición mejora desempeño de las personas, para ser tolerante al estrés, mejorar relaciones interpersonales para facilitar trabajo en equipo, o mantener limpio el espacio de trabajo. El realizar cambios en el trabajo puede generar errores, sin embargo son inicio de las mejoras en el desempeño empresarial y el clima laboral, una innovación.

Daft, R. (2011), dice que el desempeño del trabajador influye en el diseño para la optimización de la empresa, y viceversa, los gerentes deben planificarlo como parte del sistema social y sus elementos humanos: su comportamiento y del equipo, su cultura organizacional, y el grado de comunicaciones.

Daft, R. (2011), nos dice que los gerentes buscan satisfacer intereses de todos en la empresa, aun cuando sea difícil, y cuando alguien está inconforme, afecta al desempeño. Este desempeño, se mide en términos de utilidades, producción, satisfacción, nivel de innovación y reclamos del cliente, para su evaluación.

Newstrom, J. (2011), dice que un empleado tiene mejor desempeño, cuando está satisfecho y se siente realizado, participa con más eficacia y la empresa se beneficia, porque retribuye un mejor desempeño, produce más beneficios. Cuando hay tensión, se produce estrés y afecta el desempeño para contribuir.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010), dice que el gerente no tiene el control total de su gestión; pues su éxito depende del desempeño de los empleados, por lo que diseña estrategias para mejorarlo a través de la motivación y práctica de técnicas de alto rendimiento para mejora de habilidades y capacidades.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005), respecto al desempeño del personal y el logro de sus objetivos, dependerá de la responsabilidad en el manejo de personas. La calidad de la organización es la suma de la calidad de sus integrantes, por lo cual la selección es importante pues su desempeño deficiente reduce probabilidad de que el nuevo integrante aporte a la productividad.

Vera, N. y Suárez, A. (2018), en su publicación denominada: "Influencia del clima empresarial en el desempeño al servicio del cliente: La Corporación de Tele-comunicaciones Cantón Libertad", en Revista Sociedad y Universidad: comentan que el clima empresarial es el espacio laboral en donde el jefe maneja una relación con subordinados, obstáculo o vínculo para el desempeño, un factor que influye en el comportamiento de sus integrantes.

Abril, M. (2018), habla de la relación de la gestión del clima empresarial y el talento humano es vital para proyectar un modelo de desempeño laboral.

Chiang, M. et al. (2008), respecto al clima empresarial, lo traduce como un conjunto de prácticas particulares y procedimientos de la organización.

Chiang, M. et al. (2011), en relación a la satisfacción laboral, dice que es un estado de emoción de placer que resulta de una percepción subjetiva de los trabajadores respecto de sus experiencias en el trabajo.

Medina, G. (2020), comenta que para evaluar el desempeño profesional de forma individual, es a través de un proceso que debería incluir el alcance de los objetivos, el cumplimiento de procesos y procedimientos, políticas, el logro de competencias y el apego a la cultura. A partir de ese análisis, los manager pueden determinar la efectividad de la organización.

Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017), dicen que las empresas están en competencia, y deben estar en magníficas condiciones al ofrecer sus servicios con calidad, por lo que el clima organizacional fortalece su CORE. Por lo que respecto a sus dimensiones del clima empresarial, el estudio determinó quedarse con la Comunicación, las Condiciones laborales, la Motivación, y el Liderazgo.

Caballero, A (2018), incorpora una investigación de Quispe, E. (2015), respecto a sus dimensiones del desempeño de sus colaboradores, su productividad como una relación directa de la producción de los servicios y bienes y los recursos para obtenerlos (personas, dinero, materiales, información, etc.), como cociente indicador de estos factores productivos. Asimismo, la eficacia, que es hacer las cosas correctas en el logro de los resultados planteados, y la eficiencia, como el uso correcto de los recursos para la producción. Es a partir de allí que esta investigación decidió incorporar a la Productividad al trabajo, la Efectividad laboral, y la Conducta en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

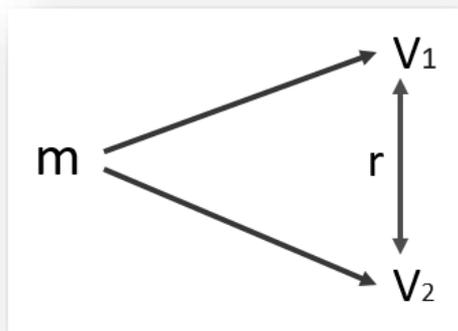
3.1.1. Investigación: Básica según Concytec (2018), y está dirigida a lograr conocimiento íntegro por acción del entendimiento de aspectos fundamentales de hechos verificables y sus interrelaciones.

3.1.2. Diseño de investigación: Según Hernández, R. et al. (2014), es no experimental, las variables no se manipularon en ningún momento, solo descritas y en función que es una investigación transversal, en función que los datos fueron extraídos en un solo momento.

Hernández, R. et al. (2014), Investigación tipo correlacional, porque fue la estadística quien determinó la validación de la correlación de las dos variables en estudio, y su influencia.

Investigación con enfoque cuantitativo, Hernández, R. et al. (2014), porque recolecta los datos para que a partir de la estadística pueda validarse la hipótesis, y establecer el modelo de comportamiento.

Figura 1: Diseño tipo correlacional.



Dónde:

m: Es la Muestra.

V1: Variable N° 1: Clima organizacional.

r: Correlación de las dos variables.

V2: Variable N° 2: Desempeño laboral.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. El Clima organizacional es la Variable independiente.

3.2.2. El Desempeño laboral es la Variable dependiente.

P.D.: La tabla de operacionalización de variables, está en Anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población: Hernández, R. et al. (2014), todos tienen características similares, y condiciones comunes, sobre los que se hace un estudio. 220 trabajadores del gobierno local.

3.3.2. Muestra: Hernández, R. et al. (2014), se toma en base al muestreo, extraído de la población y en los que se lleva a cabo la investigación. 44 trabajadores del gobierno local (20% de la población).

3.3.3. Muestreo: Hernández, R. et al. (2014), técnica para seleccionar la muestra. No Probabilístico, a partir del juicio del investigador, se evita hacer selección al azar, por limitaciones de tiempo y costos, ambos por la distancia, además se corre riesgos por la presencia aún de la Pandemia. El muestreo por conveniencia e intencional, por lejanía y no fácil acceso, así como buscar opinión de quienes puedan conocer bien a las variables del estudio.

3.3.4. Unidad de Análisis: Hernández, R. et al. (2014), la entidad principal, se está estudiando, o a quién se está estudiando, conformada por trabajadores del gobierno local.

Criterios para Inclusión: Trabajadores vigentes en planilla.

Criterios para Exclusión: Trabajadores contratados, o en problemas legales con el gobierno local.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recojo de la data: Hernández, R. et al. (2014), que consiste en lograr los datos en forma directa de parte de los servidores de la muestra, en base a que ellos conocen del tema: la encuesta.

3.4.2. Instrumentos de recojo de datos: Hernández, R. et al. (2014), contiene preguntas dirigidas a recoger datos, que se procesan y analizan los hechos estudiados de la población: el cuestionario.

Tabla 1: Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

Variables	Técnica	Instrumentos
V.I. Clima organizacional	Encuesta	Basada en antecedentes:
V.D. Desempeño laboral	Encuesta	con actualización de autora.

La escala de los instrumentos para el clima organizacional y el desempeño laboral usada para calificarlas con Likert:

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

La validación de sus dos instrumentos, con el criterio de 03 jueces con criterios de claridad, pertinencia y objetividad, que resulta independiente del formato que se use para revisarlo.

Tabla 2: Validez de instrumentos.

Cuestionario de:	Dictamen:
Clima organizacional	Aplicable
Desempeño laboral	Aplicable

Nota: Las fichas de la validez de los instrumentos expedida por los jueces, están en los Anexos.

La confiabilidad de instrumentos con una prueba piloto de 11 encuestas, y se usó el Alfa de Cronbach del SPSS 24, con la escala de medida politómica, que puede adquirir tres o más valores.

El resultado de la confiabilidad se puede apreciar.

Figura 2: Fiabilidad con Alfa de Cronbach
Clima Organizacional

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	15

Figura 3: Estadísticas total de elementos para
Clima Organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg_01	39,7273	37,818	,846	,856
Preg_02	40,2727	38,018	,725	,861
Preg_03	40,0000	41,400	,377	,876
Preg_04	40,0909	37,891	,713	,861
Preg_05	40,1818	37,364	,712	,860
Preg_06	40,1818	40,764	,451	,873
Preg_07	40,2727	38,018	,725	,861
Preg_08	40,3636	41,255	,436	,874
Preg_09	41,2727	38,018	,604	,866
Preg_10	40,8182	42,564	,412	,875
Preg_11	40,0000	41,000	,424	,874
Preg_12	40,4545	38,673	,735	,861
Preg_13	39,7273	37,418	,543	,871
Preg_14	40,1818	42,964	,150	,889
Preg_15	39,7273	43,818	,182	,882

Figura 4: Fiabilidad con Alfa de Cronbach en Desempeño Laboral

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	15

Figura 5: Estadísticas de total de elementos en Desempeño Laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg_01	42,7273	34,218	,428	,815
Preg_02	42,1818	33,164	,452	,813
Preg_03	43,1818	34,164	,336	,821
Preg_04	42,7273	34,218	,330	,821
Preg_05	43,0000	32,400	,639	,802
Preg_06	44,2727	32,418	,471	,812
Preg_07	43,5455	31,473	,520	,808
Preg_08	44,0909	34,691	,493	,813
Preg_09	43,2727	39,018	-,200	,846
Preg_10	43,2727	32,018	,805	,795
Preg_11	43,0909	35,491	,354	,819
Preg_12	43,3636	34,855	,237	,828
Preg_13	43,7273	31,418	,556	,805
Preg_14	43,4545	30,273	,691	,794
Preg_15	44,4545	31,273	,580	,803

Luego de los valores del alfa de Cronbach, se verifica su nivel:

Tabla 3: Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De: 0,01 a: 0,20	muy bajo
De: 0,21 a: 0,40	bajo
De: 0,41 a: 0,60	moderado
De: 0,61 a: 0,80	alto
De: 0,81 a: 1,00	muy alto

Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos.

Cuestionario	Alfa Cronbach	N° Item	Nivel
Clima organizacional	,877	15	Muy alto
Desempeño laboral	,824	15	Muy alto

3.5. Procedimientos

Se determinó que la unidad de investigación sería un gobierno local, por lo que se tuvo reuniones con un alto funcionario, con quien se interpretó la problemática y las variables, dimensiones e indicadores y se elaboraron instrumentos, validados por jueces y viabilizado su confiabilidad con el Alfa de Cronbach, en la recolección de los datos, con el permiso de la entidad pública – y cuyo documento consta en los Anexos, su registro y posterior análisis con el software apropiado.

El recojo de la data, previa información a quienes son la muestra, en base al muestreo por conveniencia, porque podemos preguntar sin arriesgar el contagio con el covid 19 y respetando estado de emergencia, e intencional porque se preguntó a quienes saben de las variables de investigación.

Es con la data de las encuestas, con las que se procesa la información con enfoque cuantitativo, se obtienen sus resultados, la discusión, y la determinación para concluir y recomendar.

3.6. Método de análisis de los datos

Con la data lograda, con las técnicas e instrumentos validados por los jueces, se estructuró una hoja de trabajo en Excel, en calidad de una base de datos para almacenamiento de los datos, se tabularon y construyeron gráficos que brindaron resultados para los siguientes procedimientos:

- Como estadística descriptiva, y presentar el nivel de las variables, el SPSS 24, logró una serie de estadígrafos como tabla de distribución de frecuencias, sus gráficos porcentuales que facilitó el interpretar resultados que a su vez se usó para la prueba de hipótesis.
- Como estadística inferencial se determinó existencia de correlación de variables, la prueba de normalidad el SPSS 24, en este caso Shapiro Wilk, porque la muestra < 50 , con un grado de significancia de $5\% = 0,05$. Si los resultantes son normales, $>$ que la base, se usa prueba paramétrica R de Pearson, si no, los “datos no normalizados”, se usa prueba no paramétrica – Rho de Spearman, y su correlación para comprobar la hipótesis planteada: se acepta la alternativa o la nula.

3.7. Aspectos de ética

La investigación consideró criterios de ética, respetó la integridad de la entidad y sus miembros, la recolección de la data, fue con conocimiento, su propósito, su finalidad y su importancia, se dio peso a la reserva y confidencialidad de la data recolectada, sin generar perturbaciones.

Además, el estudio es un aporte de beneficio para la entidad, buscando ofrecer alguna solución para mejoramiento de las variables interpretadas.

IV. RESULTADOS

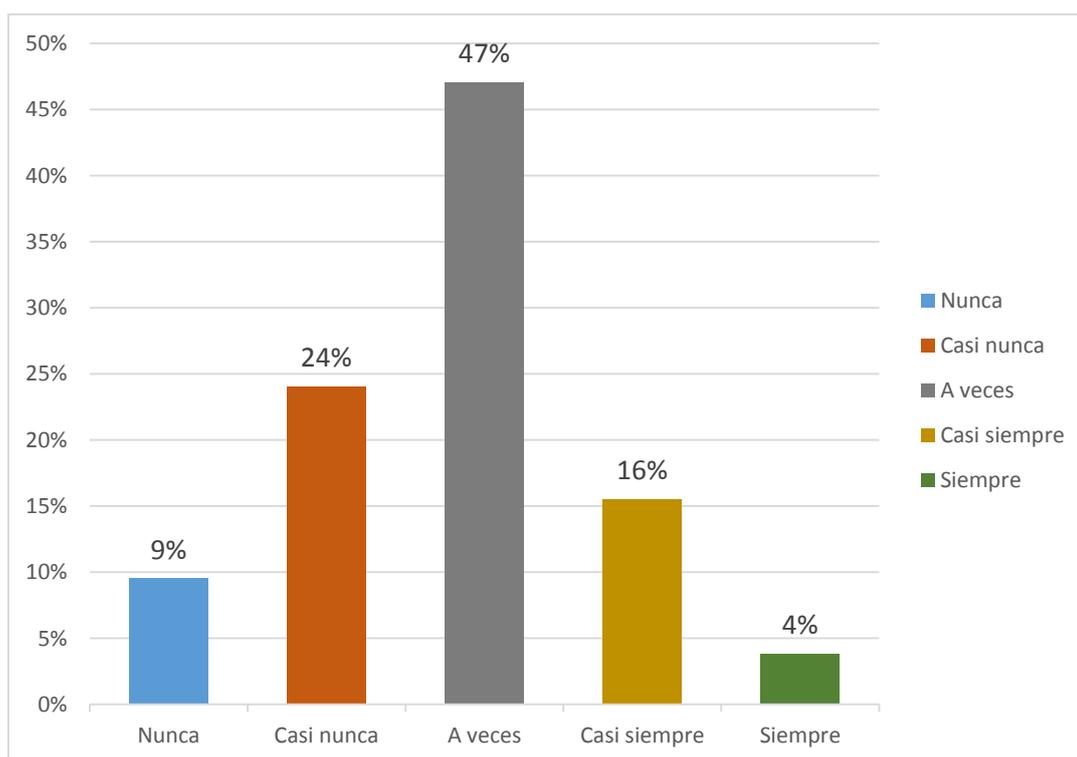
4.1. De la Variable Independiente del Clima Organizacional

- ✓ **Objetivo Específico 1:** Determinar el nivel del Clima Organizacional en un Gobierno Local, La Libertad, año 2022.
- ✓ **Análisis e interpretación:**

Tabla 5: Nivel de variable independiente clima organizacional en la entidad.

Variable	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Clima Organizacional	9%	24%	47%	16%	4%	100%

Gráfico 1: Nivel del Clima Organizacional en la entidad.



Interpretación: Los colaboradores de la entidad creen que el nivel del clima de la organización es 47% regular, un 24% que le falta mejorar, un 10% creen que es limitada, así también un 16% creen que es buena y un 4% que es muy buena. Quienes piensan que es buena es 2/3 de quienes creen que es mala, y quienes piensan que es muy buena es solo 2/5 de los que creen que es muy mala.

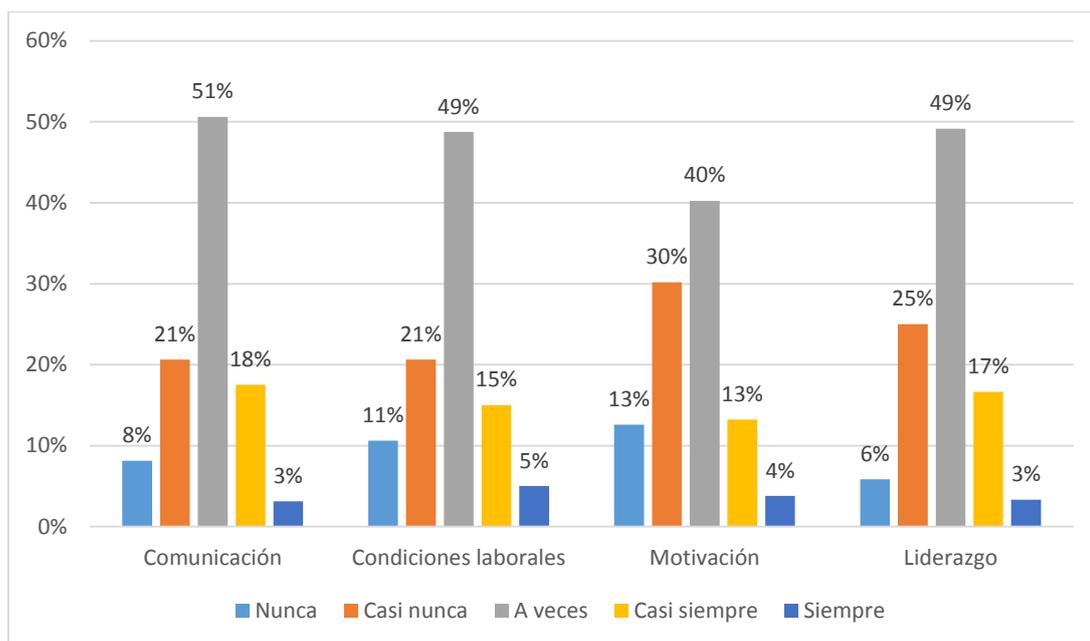
Con las cifras obtenidas en el gráfico 1, se aprecia que el clima organizacional siempre fue un resultado aleatorio – no trabajado, menos planificado, una explicación expresada por el personal edil, algunos de ellos incluso, no conocían el termino técnico, por lo cual luego de interpretarlo el 47%, manifiestan que es solo “más o menos”, y hay un 24% que afirman que es “malo”, pues después explicado, lo etiquetan como poco serio – resultado del azar, en tanto un 16%, cree que “bueno”, y solo un 4%, dice que es “muy bueno”, los cuales serían expresiones de jefes, y 9% por el contrario afirma que es “muy mala”, que serían opinión de personal estable.

A partir de allí haciendo un análisis a nivel de dimensiones:

Tabla 6: Nivel de clima organizacional en entidad por dimensiones.

Dimensión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
1. Comunicación	8%	21%	51%	18%	3%	100%
2. Condiciones laborales	11%	21%	49%	15%	5%	100%
3. Motivación	13%	30%	40%	13%	4%	100%
4. Liderazgo	6%	25%	49%	17%	3%	100%
Promedio	9%	24%	47%	16%	4%	100%

Gráfico 2: Nivel del Clima Organizacional en la entidad por Dimensiones.



Interpretación: En las dimensiones del Clima Organizacional que colaboran al grado de la variable independiente, con un 51% en la dimensión comunicación, creen que es intermedio o neutral, con un 30% en la dimensión motivación, creen que es malo o limitado, así mismo hasta en un 13% en motivación creen que es muy malo, sin embargo, hay un 18% en la dimensión comunicación que creen que es bueno, y solo un 5% de los encuestados creen en la dimensión de condiciones laborales que creen que es muy bueno.

Con el gráfico 2, se ve que el clima organizacional en su dimensión motivación, tiene mayor dificultad, con solo un 40% de “más o menos”, y un 30% de “malo”, lo que significa que se necesita incrementar Incentivos económicos, apoyar la realización personal, mejorar el ambiente laboral, y garantizar sus beneficios laborales y autorrealización de los colaboradores, aun cuando un 13% dice que es “bueno”, un 13% dice que es “muy malo”, vs un 4% que dice que es “muy bueno”. Lo mismo estaría pasando con la dimensión de consistencia, que integra valores centrales, capacidad para conciliar acuerdos, y coordinación e integración de los equipos humanos, pues un 46% dice que es “más o menos”, un 28% dice que es “malo”, un 17% afirma que es “bueno”, solo que hay un 6% que afirma que es “muy malo”, vs un 4% que afirma que es “muy bueno”.

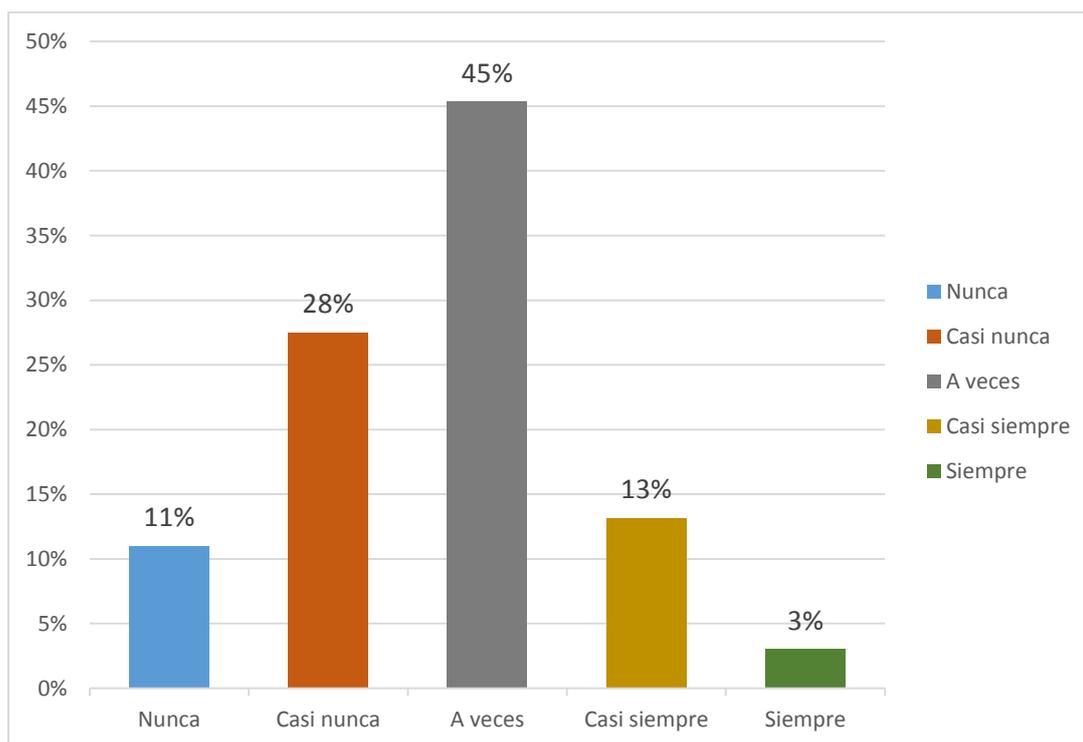
4.2. De la Variable Dependiente del Desempeño Laboral

- ✓ **Objetivo Específico 2:** Determinar el nivel del Desempeño Laboral en un Gobierno Local, La Libertad, año 2022.
- ✓ **Análisis e interpretación:**

Tabla 7: Nivel de la variable dependiente desempeño laboral en la entidad.

Variable	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Desempeño Laboral	11%	28%	45%	13%	3%	100%

Gráfico 3: Nivel del Desempeño Laboral en la entidad.



Interpretación: Los servidores de la entidad creen que el nivel del desempeño laboral es 45% regular, un 28% que le falta mejorar, un 11% creen que es limitada, así también un 13% creen que es buena y un 3% que es muy buena. Quien piensa que es buena es menos de 1/2 de quienes creen que es mala, y es muy buena en solo 1/4 de los que creen que es muy mala.

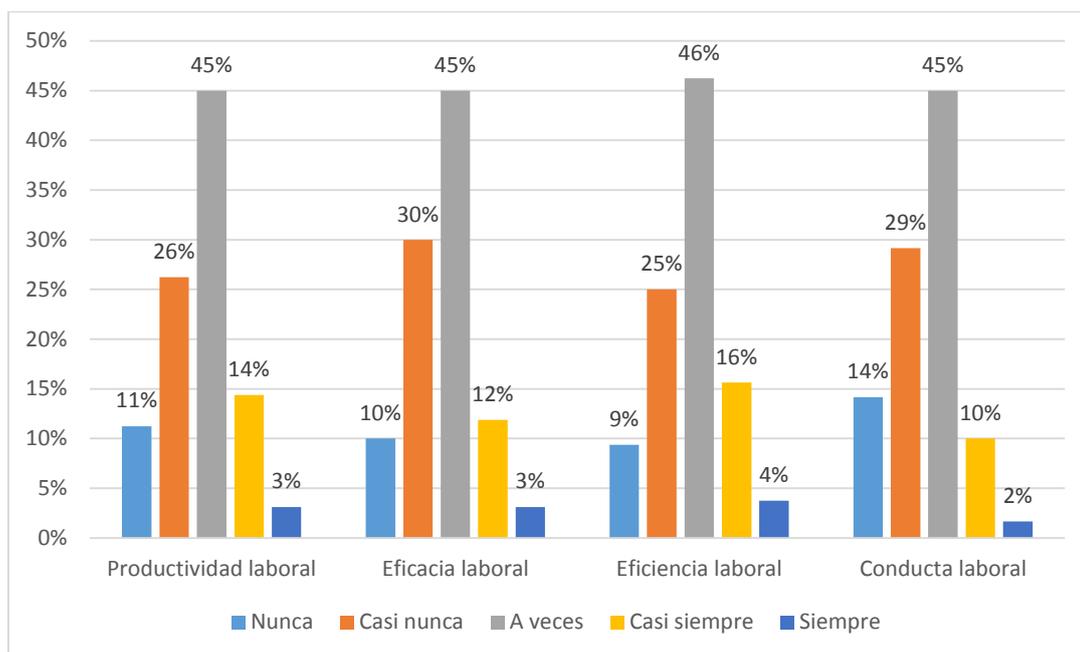
Con las cifras del gráfico 3, se ve que el desempeño laboral ha sido siempre producto de la inercia, y no de un trabajo coordinado, expresado por el personal edil, muchos de ellos incluso creen que no se puede trabajar, que esto solo es el efecto producto de las actividades realizadas, lo cual luego de interpretarlo, un 45%, manifiestan que es “más o menos”, un 28% que afirman que es “malo”, pues después interpretado, lo etiquetan como nada trabajado, y solo un 13%, creen que es “bueno”, y un 3%, dice que es “muy bueno”, que por cierto serían versiones de los jefes de área, y un 11% que afirma que es “muy malo”, por los resultados obtenidos mostrados en la ejecución presupuestal y ejecución de obras y prestación de servicios a la colectividad.

A partir de allí haciendo un análisis a nivel de dimensiones:

Tabla 8: Nivel de desempeño laboral en la entidad por dimensiones.

Dimensión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
1. Productividad laboral	11%	26%	45%	14%	3%	100%
2. Eficacia laboral	10%	30%	45%	12%	3%	100%
3. Eficiencia laboral	9%	25%	46%	16%	4%	100%
4. Conducta laboral	14%	29%	45%	10%	2%	100%
Promedio	11%	28%	45%	13%	3%	100%

Gráfico 4: Nivel del Desempeño Laboral en la entidad por Dimensiones.



Interpretación: En las dimensiones del Desempeño Laboral que colaboran al nivel de la variable dependiente, con un 46% en la dimensión eficiencia laboral, creen que es intermedio o neutral, con un 30% en la dimensión eficacia laboral, creen que es malo o limitado, así mismo hasta en un 14% en conducta laboral creen que es muy malo, sin embargo, hay un 16% en la dimensión eficiencia laboral que creen que es bueno, y solo un 4% de los encuestados creen en la dimensión de eficiencia laboral que creen que es muy bueno.

En los números del gráfico 4, se ve que el desempeño laboral en su dimensión eficacia laboral, tiene mayor dificultad, con un 42% de “más o menos”, un 30% de “malo”, que significa que se necesita lograr las metas y cumplimiento de tareas, mejorar la experiencia y lecciones aprendidas, su nivel de calidad de trabajo, y el conocimiento técnico de los puestos, aun cuando un 12% dice que es “bueno”, un 10% dice que es “muy malo”, vs un 3% que dice que es “muy bueno”, que viendo en su conjunto este sería sesgado. Lo mismo pasaría con la dimensión de conducta laboral que integra la comunicación para evitar los conflictos, la iniciativa y colaboración, así como la capacitación y crecimiento profesional, pues un 45% dice que es “más o menos”, un 29% dice que es “malo”, un 10% afirma que es “bueno”, solo que hay un 14% que afirma que es “muy malo”, vs solo un 2% que afirma que es “muy bueno”.

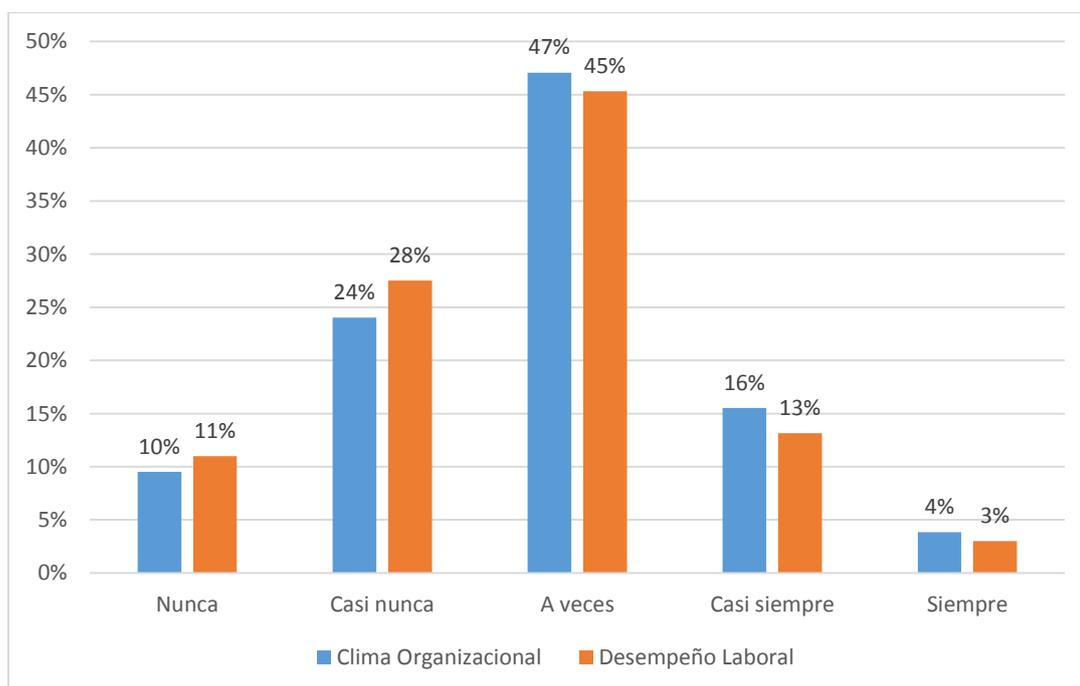
4.3. De la comparación de los niveles: variable independiente de Clima Organizacional y variable dependiente de Desempeño Laboral

- ✓ **Objetivo Específico 3:** Plantear propuestas de mejora de clima organizacional y desempeño laboral en el gobierno local.
- ✓ **Análisis e interpretación:**

Tabla 9: Comparativo de los grados de clima organizacional y desempeño laboral en la entidad.

Dimensión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
V.I. Clima Organizacional	10%	24%	47%	16%	4%	100%
V.D. Desempeño Laboral	11%	28%	45%	13%	3%	100%
Diferencia	10%	26%	46%	14%	3%	100%

Gráfico 5: Comparativo de niveles de clima organizacional y desempeño laboral



Interpretación: Existen similitudes en la variable independiente y dependiente, sin embargo, el clima organizacional es mayor al desempeño laboral en a veces (regular), casi siempre (bueno) y siempre (muy bueno), en cambio en casi nunca (malo) y nunca (muy malo) es desempeño laboral que es mayor.

A partir de allí haciendo un análisis con relación al objetivo general:

Las variables independiente y dependiente están directamente relacionadas y en un nivel alto, y sobre todo con las personas que laboran en la entidad y eso implica el Clima Organizacional que se basa en la Cultura de la Empresa y un Desempeño Laboral que depende de lo mismo.

Por ello, en el gráfico 5, se aprecia modelos similares entre las dos variables de la investigación. Asimismo, se puede notar que, a nivel de los indicadores, de las diversas dimensiones de cada variable, que sus respectivos ítem suelen ser parecidos y sus respuestas similares, lo que refrenda los resultados graficados y su análisis.

4.4. Prueba de Hipótesis:

✓ **Determinación de Hipótesis a partir del SPSS 24:**

Teniendo que escoger entre la **Hipótesis Alternativa (H₁)**, plantea que: “Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el gobierno local”, y la **Hipótesis Nula (H₀)**, que manifiesta que: “No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en dicho gobierno local”, se aplicó la **prueba de la normalidad**, para definir el uso de Shapiro-Wilk $n \leq 50$ datos o Kolmogorov-Smirnov $n > 50$ datos, en base de “n”, el número de participantes de la muestra.

Se consideró el **nivel de significancia**, $P\text{-valor}=0,05$; $\alpha= 0,05$ (el 5% margen de error), tomando la **regla de decisión**, cuando el resultado entrega un P-Valor calculado, \leq que error tomado en este caso $P\text{-Valor}<0,05$, se acepta la Hipótesis Alternativa – **H₁**, y rechaza la Hipótesis Nula – **H₀**.

Se interpretó que se usaría Shapiro-Wilk por el tamaño de la muestra.

Figura 6: Resultados de las pruebas de normalidad según Shapiro-Wilk.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR00001	,244	40	,000	,872	40	,000
VAR00002	,220	40	,000	,907	40	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

De las 44 encuestas, 4 no pasaron los controles de calidad, por lo cual el grado de libertad fueron 40, los valores de Significancia Bilateral (o P-Valor), fueron en ambos casos $<0,05$, y la variable aleatoria no tiene distribución normal, se usarán “pruebas no paramétricas”, que se corroboran porque además los datos usados son nominales u ordinales, con distribución libre, y muestra $40 < 50$, no aleatoria, se usará la Prueba Rho de Spearman.

Coefficiente Rho de Spearman, evalúa el nivel de relación de las variables del nivel ordinal: Clima Organizacional y Desempeño Laboral, con una prueba no paramétrica. Para su interpretación se usó:

Tabla 10: Interpretación del grado de correlación Rho de Spearman

Rho	Nivel de relación
0	Nula
+/- 0,01 a +/- 0,19	Débil
+/- 0,20 a +/- 0,39	Media
+/- 0,40 a +/- 0,59	Considerable
+/- 0,60 a +/- 0,79	Fuerte
+/- 0,80 a +/- 0,99	Muy fuerte
+/- 1,00	Perfecta

Figura 7: Resultados de las Correlaciones según Rho de Spearman.

Correlaciones				
			VAR00001	VAR00002
Rho de Spearman	VAR00001	Coefficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	VAR00002	Coefficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El producto del coeficiente de correlación obtenido que es 0,536 y en acuerdo a la tabla del grado correlacional de Rho de Spearman, tiene la relación positiva significativa, de las variables del clima organizacional y el desempeño laboral, y se acepta la Hipótesis Alterna (**H₁**), rechazando la Hipótesis Nula (**H₀**), dando P-valor (Sig.) del $0,000 < 0,01$, que, al ser positivo, la relación es directa, y puede afirmarse al 99.9% de certeza, que existe relación directa considerable de las variables clima de la organización y desempeño de los servidores del gobierno local. Lo que significa que, si la primera variable aumenta, la segunda también lo hace, pues ambas están relacionadas la una con la otra.

V. DISCUSIÓN

El estudio mostró relación de Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el gobierno local estudiado, y su correlación, que sabiendo la percepción del poblador acerca del rol de la entidad no es la mejor, debería aprovecharse, sobre todo porque siendo su lema: “A tu servicio”, y ofrecer desarrollo integral de las comunidades con una gestión transparente y eficiente, que manifiestan que algunos servicios requeridos aún no están siendo atendidos, en obras de infraestructura, y existen colaboradores que piensan que la institución debería de mejorar, a partir de la capacitación y desarrollo del personal. Creen que debería considerarse competencias y experiencias, elementos de efectividad para lograr resultados, que forman parte de algunos indicadores considerados en el estudio, y parte del modelo de gestión que debería usarse, sumado a las estrategias que saldrán del resultado de la investigación.

Con relación a los objetivos específicos:

Con los datos de encuestas y su tabulación, se obtuvieron tablas de distribución y gráficos para hacer un análisis, y con la certeza que dicha información pudiera tener diversas interpretaciones, se muestran algunas:

- En relación al Objetivo Específico 1 y el Resultado 4.1., en el gráfico 1, nivel porcentual de la variable clima organizacional se muestra que 47% de sus servidores dicen que el nivel a veces, así como un 24% afirman que es casi nunca, y un 9% afirman que es nunca. Solo que, hay un 16% que afirman que el nivel es casi siempre y un 4% que afirma que es siempre. Se aprecia que un 34% que afirma que es casi nunca y nunca contra un 20% que cree que el nivel es casi siempre o siempre se hacen las cosas positivas. Así, en el gráfico 2, analizando e interpretando sus cuatro dimensiones, 1) Comunicación, 2) Condiciones Laborales, 3) Motivación, y; 4) Liderazgo, se aprecia que: la dimensión comunicación es quien tiene mayor nivel de a veces con 51%, la dimensión motivación tiene el mayor nivel de casi nunca con 30%, la dimensión comunicación tiene mayor nivel de casi siempre con 18%, la dimensión de motivación tiene el mayor nivel de nunca con 13%, y la dimensión de condiciones laborales tiene el mayor nivel de siempre con 5%. Las demás dimensiones tienen el mismo modelo.

- En relación al Objetivo Específico 2 y el Resultado 4.2., en el gráfico 3, nivel porcentual de la variable desempeño laboral se muestra que 45% de los servidores creen que el nivel a veces, asimismo, 28% creen que es casi nunca, y un 11% creen que es nunca. Solo que, hay un 13% que creen que el nivel es casi siempre y un 3% que creen que es siempre. Se aprecia que un 39% que creen que es casi nunca y nunca contra un 16% que cree que el nivel es casi siempre o siempre se hacen las cosas positivas, y solo representa un 2/5. Así, en el gráfico 4, analizando e interpretando sus cuatro dimensiones, 1) Productividad en el trabajo, 2) Eficacia en el trabajo, 3) Eficiencia en el trabajo, y; 4) Conducta laboral, se aprecia que: la dimensión eficacia laboral es quien tiene mayor nivel de a veces con 46%, la dimensión eficacia laboral tiene el mayor nivel de casi nunca con 30%, la dimensión eficiencia laboral tiene mayor nivel de casi siempre con 16%, la dimensión de conducta laboral tiene el mayor nivel de nunca con 14%, y la dimensión de eficiencia laboral tiene el mayor nivel de siempre con 4%. Las demás dimensiones tienen el mismo modelo de la variable y su nivel.
- En relación al Objetivo Específico 3 y el Resultado 4.3., visto en el gráfico 5, los resultados porcentuales comparativos de niveles o grados de Clima de la Organización y el Desempeño en el trabajo, a nivel de valores de ambas variables, pudiéndose pensar que saldrían propuestas diversas para mejorar el manejo del recurso personas de la entidad, y el ámbito de las variables de la investigación, suponerse que, a partir del Clima de la Organización, y sus dimensiones, se pueden mejorar su contexto con estrategias, y que influyen en forma directa en el Desempeño del personal en el trabajo y sus dimensiones, sobre todo que se trata de los mismos trabajadores, por lo que impactan en los servicios que la entidad brinda a la colectividad, en mejorar la calidad de vida de los vecinos.

Con relación al objetivo general del estudio:

Se aprecia que existe una relación bidireccional entre ambas variables, quedó refrendada al aceptase la hipótesis a través del SPSS, y tienen en común la gestión del personal, por tanto, mejorando clima organizacional, se mejora el desempeño laboral, y repercuten en mejores servicios para la colectividad.

En relación a metodología del estudio y elementos que lo componen:

Se utilizó la metodología de la investigación en atención de algún problema en una institución, evidenciados en la ejecución presupuestal de los últimos años, expresados por algunos de sus servidores, y ratificados por algunos pobladores consultados, información que fuera socializada en alguna conversación informal como parte del proceso, contrastados con algunos antecedentes encontrados, durante las diversas etapas. Y siendo una investigación cuantitativa, su objetivo principal fue determinar relación del clima en la organización y su desempeño de los servidores en el trabajo, en ambos casos a través de colaboradores. El diseño de la investigación permitió formalizar relación muy dinámica que existe entre las dos variables, expresada en la descripción de los hallazgos, el tipo correlacional incluso causal que puede evidenciarse con la observación, la misma que podría profundizarse a través de un estudio experimental.

Con relación a las investigaciones referenciadas en el marco teórico:

- A nivel de antecedentes internacionales:

Santamaría, J (2020), cuyas variables consideradas en la investigación eran las mismas y buscaban definir influencia de clima empresarial en desempeño de su personal, estudio cuantitativo-cualitativo, no experimental, descriptivo, explicativo, transeccional y correlacional. Con los estadísticos descriptivos e inferenciales descritos, permitieron aceptar la hipótesis alternativa y en forma alta y directa, lo cual coinciden con ésta investigación, y a partir de allí se plantearon propuesta de mejoras, similar a ésta investigación que busca aportar a mejorar la unidad de estudio.

Zans, A (2017), con las mismas variables de estudio y buscaban describirlas, verificar su estado y evaluar la existencia de relación entre ambas, enfoque cuantitativo, transeccional descriptivo. Los resultados arrojan la existencia de una relación mediana favorable, que al mejorarla el clima empresarial incide de forma directa en el desempeño en el trabajo, y para ello sugiere motivar autoridades y jefes para contribuir a lograr un clima óptimo, con mucho ánimo y orgullo, además escuchando opiniones y recibir sugerencias, y convertirlas en propuestas, que mejore el desempeño laboral. Con relación

a los resultados, estos son similares a los de ésta investigación y podrán hacerse propuestas en el mismo sentido, de forma que existan mejoras para la entidad y los pobladores del ámbito de éste gobierno local.

Bustillos, L. (2017), investigación que buscó identificar la incidencia del clima empresarial en el desempeño en el trabajo, se estructuró y aplicó encuestas y con Student (95% nivel de trascendencia y 5% margen de error), superior al valor teórico (6.314) en tabla de distribución. Se concluyó que la primera variable incide en la segunda, un ambiente insatisfecho, un comportamiento negativo que condicionó a los grados de motivación y rendimiento en el trabajo, que limitan resultados. A partir de allí, al igual que esta investigación se plantean propuestas de desarrollo para los colaboradores, los mismos que mejoran las dos variables y sus efectos en la organización.

López, A. (2021), con una propuesta metodológica que buscaba determinar la relación de las variables de esta investigación, con encuesta paramétrica dividida en características demográficas y sociales, con clima empresarial y dimensiones: la comunicación, la motivación, el trabajo y el liderazgo; y con desempeño laboral, una investigación de enfoque cuantitativo, correlacional, y el SPSS para obtener estadísticos en tablas de frecuencia. Se determinó que existe relación de ambas variables, similar a ésta investigación por lo que de igual manera se propone un plan de trabajo a nivel de variables para la independiente, y garantizar el efecto en la dependiente y ambas se verán reflejadas en los clientes de la organización.

- A nivel de antecedentes nacionales:

Arenas, O. (2018), en su estudio similar buscaba determinar la relación de las variables, con un diseño correlacional, no experimental, aplicada, y usado las encuestas para corroborar niveles de correlación de ambas variables. Con resultado, previo al análisis en el programa SPSS V23, se encontró coeficiente de correlación positiva media altamente significativa con un p-valor = 0,000 <0,01 entre variables siendo confirmada la hipótesis. Y al igual que esta investigación se proponen planes de desarrollo conjuntos de forma que la correlación facilite resultados conjuntos que impacten.

Contreras, R. (2017), en su investigación que incluye las mismas variables y en un gobierno local, con el propósito fue definir su relación, con un enfoque cuantitativo, método hipotético - deductivo, una investigación básica, no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional causal, con muestreo no probabilístico, recolección de los datos se usó las encuestas, que la hace muy similar a esta investigación. Los resultados muestran existencia de relación estadística directa y muy significativa ($r=0,539$, $\text{Sig.}=0,000$) del clima empresarial y el desempeño en trabajo. En tal sentido, a partir de allí, las conclusiones y recomendaciones son similares, pues apuntan a trabajar las variables que garantizan no solo mejoras en el crecimiento del personal, sino en los servicios para la ciudad.

- A nivel de antecedentes locales:

Paredes, S. (2021), busca validar relación del clima empresarial y el desempeño en trabajo, enfoque cuantitativo, correlacional no experimental, con encuestas para recabar datos. Su resultado indica que el 39% percibe clima poco motivador con alto desempeño; 32% interpretan desempeño más bajo de esperado. La hipótesis a través de la prueba de correlación fue positiva alta ($Rho=0.897$), que acepta la hipótesis alternativa; concluyéndose la presencia de la relación positiva directa entre las dos variables. A partir de allí, al ser las mismas variables que esta investigación, las conclusiones y las recomendaciones son muy similares, ambas optan por programas de mejora del personal para mejorar su desempeño laboral y clima.

Camacho, M. y Villarruel, A. (2019), en su investigación cuyas variables son las mismas que el estudio, buscaron definir el nivel de relación de ambas variables y su influencia de la primera en la segunda, en un gobierno local. Un enfoque cuantitativo, descriptivo y diseño correlacional, transeccional. En sus conclusiones se mostró p-valor ($0,2\%$) < al nivel de significancia para la investigación (5%), aceptando hipótesis del investigador, con una correlación significativa, por lo cual la hace muy parecida a esta investigación y ambas plantean mejoras para el clima en la entidad y estas afectarán positivamente al desempeño laboral del personal en sus funciones.

Con relación a la integridad de encuestas y calidad en sus respuestas:

- La integridad de las encuestas está garantizada por expertos en la validación de los instrumentos, los criterios de inclusión y exclusión permitieron eliminar cuatro encuestas consideradas, por los criterios mínimos de integridad, porque se encontraron más de una respuesta marcada o dejadas en blanco.
- Las encuestas deben ser respondidas con objetividad, solo que algunas personas no pensarían mucho sus respuestas. Se apreció que los jefes lo hacen con rapidez y mostrando que todo está bien, y los operativos suelen pensar lo contrario, y lo que se pretende es solo la verdad.

Con relación a justificación del estudio:

- Este estudio es importante porque identifica las variables relacionadas, y se trata de gestión del personal, un elemento importante en los servicios que la entidad brinda a la colectividad, parte de la misión, que permitiría mejorar el Clima Empresarial y Desempeño en el trabajo, de manera que resultará productivo elaborar planes de desarrollo integral para el personal.
- La investigación es importante, porque busca respuestas: ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Por qué?, y ¿Para qué?, se ha realizado la investigación en este gobierno local, y para lograrlo se ha usado la metodología de Investigación Científica, fundamental como trabajo científico, explicar, las razones que dieron lugar a su inicio, y que la hacen útil para la comunidad científica.
- Es importante por los beneficios que se generan para el conocimiento y sus aportes a la entidad, porque avanza en el entendimiento de sus problemas y las soluciones alternativas. Con el enfoque cuantitativo, el contexto científico y la metodología de la investigación, representa un soporte importante.
- A través del SPSS, se verificó que existe una relación considerable directa, positiva del Clima de la Organización y Desempeño de los colaboradores, lo que significa que, al aplicar mejoras en algunas de las variables por la relación que existe, hará posible que la otra variable también mejore.

VI. CONCLUSIONES

1. El 47% de los trabajadores creen que el nivel del Clima Organizacional es más o menos bueno o regular, el 24% afirman que es casi nunca bueno o malo, el 9% dicen que es nunca bueno o muy malo, solo que el 16% afirman que casi siempre bueno y el 4% dicen que es siempre bueno. Es decir, quitando lo neutral, el 33% cree que es casi nunca bueno o nunca bueno, en tanto solo el 20% cree que es casi siempre o siempre bueno.
2. El 45% de los servidores afirman que el nivel del Desempeño Laboral es más o menos bueno o regular, el 28% afirman que es casi nunca bueno o malo, el 11% dicen que es nunca bueno o muy malo, solo que el 13% afirman que casi siempre bueno y el 3% dicen que es siempre bueno. Es decir, retirando lo neutral, el 39% cree que es casi nunca bueno o nunca bueno, en tanto solo el 16% cree que es casi siempre o siempre bueno.
3. A partir de las dos conclusiones anteriores 1 y 2 se aprecia que el Clima Organizacional en calidad de variable de desempeño tienen un modelo estadístico similar y que, sumado a la aceptación de la hipótesis alternativa o del investigador, por su relación directa positiva de nivel considerable, lo que significa que se pueden plantear propuestas de desarrollo para la variable independiente y le afectarán a la mejora de la variable dependiente, y viceversa, pues se tratan del mismo personal.
4. A través del Rho de Spearman con 0,536 y de acuerdo a la tabla del grado de correlación, se concluye que existe relación directa entre el Clima de la organización y el Desempeño de sus colaboradores, e influye en forma considerable, de forma correlacional causal ratificando la conclusión 3, es decir podría decirse que, si la primera variable mejora su nivel, la segunda también lo hace, pues existe una correlación causal entre ambas.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Gerencia Municipal, se le sugiere implementar alguna actividad para determinar a través de indicadores, el estado del Clima de la organización y el Desempeño de los servidores para monitorear la mejora de las dos variables en estudio, sabiendo que ambas son importantes para obtener los resultados esperados por la entidad.
2. A la Gerencia Municipal y a la Gerencia de Planificación y Presupuesto, se recomienda realizar un trabajo de interpretación de desempeño de los servidores para establecer un programa de retención de talento humano.
3. A la Gerencia de Planificación y Presupuesto, se le recomienda incorporar indicadores de gestión para la medición del clima organizacional y el desempeño de sus servidores, de forma que se pueda ir monitoreando las mejoras de dichas variables a partir de la implementación de estrategias relacionadas.
4. A la Subgerencia de Recursos Humanos, en función de sus competencias se le sugiere realizar actividades para reforzar el equipo y compañerismo, para mejorar la relación de personas hacia la integración y el compromiso entre ellos y la institución edil.
5. A los colaboradores ediles se les recomienda, aportar hacia un trabajo conjunto de mejoras para la institución, de forma que se pueda trabajar un mejor clima organizacional y con ello, incrementar el desempeño de las personas para brindar un mejor servicio a la colectividad.

REFERENCIAS:

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*.
<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: USAT - Escuela de Economía.
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Arenas, O. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la oficina administrativa de ESSALUD del Hospital II Moquegua, 2018*. Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26873>
- Bustillos, L. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C. Distribuciones S.A. del Cantón Riobamba, provincia de Chimborazo*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%C3%8DA-BUSTILLOS.pdf>
- Caballero, A. (2018). *El clima organizacional y desempeño laboral en el área de recursos humanos del Grupo Carolina, Pueblo Libre*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16166/Caballero_YAI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cáceres, M. (2020). *Clima organizacional en el desempeño laboral en una red de instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020*. Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50922/C%c3%a1ceres_ZM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camacho, M., & Villarruel, A. (2019). *Clima laboral y su relación con el desempeño del personal obrero contratado de la municipalidad distrital de Laredo, 2018*. Universidad Privada del Norte.
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23328/Camacho%20Camacho%20Melisa-Villarruel%20Lara%20Angelica%20Natalia_total.pdf?sequence=9&isAllowed=y
- Carbajal, H. (2019). *Clima laboral y desempeño del personal de la salud en la Clínica Médica Nefrológica S.A.C. Trujillo - 2018*. Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23264/Carbajal%20Mendoza%20Hernan%20Diomedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., & Núñez, A. (2008). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal*. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad de Talca, Chile.
<https://www.redalyc.org/pdf/650/65027765004.pdf>
- Chiang, M., Salazar, M., Martín, M. J., & Nuñez, A. (2011). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad*. Revista Salud de los Trabajadores - Universidad de Carabobo Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. McGraw-Hill Interamericana S.A.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición. McGraw-Hill Interamericana.
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* Segunda edición. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Companies, Inc.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Contreras, R. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Mi Perú, 2017*. Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23511>
- Costas, L. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2020*. Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65543/Costas_CLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Décima edición. Cengage Learning Editores, S.A. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Teor%C3%ADa-y-Dise%C3%B1o-Organizacional.-Richard-Daft.pdf>
- Economipedia. (2019). *Clima organizacional*. <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>
- EcuRed. (2020). *Desempeño Laboral*. https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Espinal, E., & Vargas, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. Ayacucho, 2017*. Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28328/espinal_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral-2016*. Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13226/Espinoza_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, G. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, 2018*. Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28634>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. 14a edición. McGraw-Hill Companies, Inc. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. Universidad Politécnica Salesiana – Posgrado. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Marcatoma, E. (2018). *Clima organizacional como variable asociada al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018*. Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33020/marcatoma_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Medina, G. (2020). *4 dimensiones para evaluar el desempeño individual*.
<https://siete24.mx/opinion/4-dimensiones-para-evaluar-el-desempeno-individual/>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Ninamango, R. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, Área de Gestión de Educación Básica Alternativa y Técnico Productivo, Ugel 03*. Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41341/Ninamango_BRI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palací, F. (2005). *Psicología de la organización*. Pearson Prentice Hall.
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Paredes, S. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral del personal de una unidad de fiscalización - región La Libertad, 2019*. Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28955/Paredes%20Correa%2c%20Sheyla%20Sandy.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas*. Universidad Nacional José María Arguedas.
<https://docplayer.es/26125229-Clima-organizacional-y-desempeno-laboral-en-la-municipalidad-distrital-de-pacucha-andahuaylas-2015.html>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Octava edición. Pearson Educación.
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima edición. Prentice-Hall, Inc.
<https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición. Pearson Educación.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). *El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior.* RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración.* Sexta Edición.
https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad.* Universidad y Sociedad.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua.* Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - Facultad Multidisciplinaria Matagalpa.
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método	Población y muestra
<p>Problema general:</p> <p>¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un gobierno local, La Libertad, año 2022 ?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el gobierno local, La Libertad, año 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1. Determinar el nivel del clima organizacional en un gobierno local, La Libertad, año 2022;</p> <p>OE2. Determinar el nivel del desempeño laboral en un gobierno local, La Libertad, año 2022; y</p> <p>OE3. Plantear propuestas de mejora del clima organizacional y el desempeño laboral en este gobierno local.</p>	<p>Hipótesis:</p> <p>“Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el gobierno local, La Libertad, año 2022”.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación. 2. Condiciones Laborales. 3. Motivación. 4. Liderazgo. <p>Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Productividad laboral. 2. Eficacia laboral. 3. Eficiencia laboral. 4. Conducta laboral. 	<p>Tipo y diseño de investigación:</p> <p>El estudio de investigación se realiza a través de un enfoque cuantitativo, en forma sistemática y con el método deductivo – de lo general a lo particular, con un diseño de investigación no experimental de corte transversal o transeccional, del tipo correlacional y causal, para lo cual se hicieron dos cuestionarios como instrumentos y dos encuestas como técnica para la recolección de la información de la muestra seleccionada por conveniencia y de forma intencional, previo un consentimiento informado.</p>	<p>Población:</p> <p>Los colaboradores en un Gobierno Local.</p> <p>Muestra:</p> <p>Por tipo de muestreo escogido, y por la Estado de Emergencia de la Provincia, solo se considerarán un máximo de 44 colaboradores que representan un 20% de la población según el CAP.</p> <p>Unidad de análisis:</p> <p>Colaboradores administrativos de los órganos y unidades organizacionales de la entidad.</p> <p>Muestreo:</p> <p>No Probabilístico pues aún hay riesgo de contagio por el Covid 19, por lo cual para determinar la muestra se aplicaron los criterios de conveniencia y por forma intencional.</p>

Anexo 2

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V.I: Clima Organizacional.	“El clima organizacional es el ambiente autogenerado por la organización, la práctica de sus colaboradores y que se materializa en su comportamiento y actitudes que usan para relacionarse. Depende sobre todo de la importancia que ellos le den”, Economipedia, (2019).	El Clima Organizacional determinó con los datos obtenidos de los servidores a través de las encuestas, en donde se pudo conocer el juicio y la percepción de los participantes.	1. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Canales de comunicación - Capacidad de diálogo y entendimiento - Inquietudes de los empleados 	Ordinal
			2. Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía para decisiones y acciones - Empoderamiento en función del puesto - Crecimiento profesional y capacitaciones - Reconocimiento al desempeño 	
			3. Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos económicos - Realización personal y aspiraciones - Ambiente laboral acorde - Beneficios laborales y autorrealización 	
			4. Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección estratégica - Trabajo en equipo solidario - Trasmite entusiasmo y confianza 	

V.D: Desempeño Laboral	<p>“Es el rendimiento en el trabajo y el actuar de los trabajadores al efectuar sus funciones y principales tareas que su puesto exige en el contexto laboral específico, que permite mostrar su idoneidad, a través de competencias y sistemas para lograr resultados, EcuRed, (2020).</p>	<p>El desempeño Laboral se midió con lo obtenido a partir de los instrumentos y técnicas de recolección de datos: por variable, dimensiones e indicadores, para interpretar su juicio, que fueron ratificados con el uso de la observación.</p>	<p>1. Productividad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Volumen de producción de tareas - Satisfacción de clientes - Espíritu de iniciativa - Rendimiento y rentabilidad social 	Ordinal
			<p>2. Eficacia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metas logradas y cumplimiento de tareas - Experiencia y aplicación de lecciones aprendidas - Nivel de calidad de trabajo - Conocimiento técnico del puesto 	
			<p>3. Eficiencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uso óptimo de recursos para producción - Responsabilidad y dedicación del personal - Adaptabilidad del trabajador - Perfil profesional por competencias 	
			<p>4. Conducta laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación para evitar conflictos - Iniciativa y colaboración - Capacitación y crecimiento profesional 	

Anexo 3:

Matriz de Instrumentos

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	N° ÍTEMS	%	ÍTEMS
Variable Independiente: Clima Organizacional	1. Comunicación	Relaciones interpersonales	1	3.33	¿Las relaciones interpersonales entre funcionarios y servidores, facilitan el logro de los objetivos?
		Canales de comunicación	2	3.33	¿Los canales de comunicación son efectivos para que el sentir de los servidores sea conocido por los funcionarios y viceversa?
		Capacidad de diálogo y entendimiento	3	3.33	¿Existe un dialogo productivo y respetuoso entre los servidores, de forma que se pueda concretar en entendimiento?
		Inquietudes de los empleados	4	3.33	¿Los servidores puedan plantear sus inquietudes con relación a la mejora de la entidad?
	2. Condiciones Laborales	Autonomía para decisiones y acciones	5	3.33	¿Existen condiciones laborales para desarrollar funciones y roles laborales?
		Empoderamiento en función del puesto	6	3.33	¿Se fomenta el empoderamiento en los servidores para la toma de decisiones y asumir acciones dentro de sus competencias y roles?
		Crecimiento profesional y capacitaciones	7	3.33	¿Existen políticas para capacitación técnica y desarrollo integral de los servidores?
		Reconocimiento al desempeño	8	3.33	¿Se brinda reconocimiento por el buen desempeño laboral de los servidores?

3. Motivación	Incentivos económicos	9	3.33	¿Se brindan incentivos económicos para servidores, que los motive a seguir esforzándose para ser mejores?
	Realización personal y aspiraciones	10	3.33	¿La entidad se preocupa por la realización personal y las aspiraciones de sus colaboradores para seguir creciendo?
	Ambiente laboral acorde	11	3.33	¿El ambiente laboral, mobiliario y recursos permiten realizar un buen trabajo?
	Beneficios laborales y autorrealización	12	3.33	¿Se cumplen con los beneficios laborales y facilitan la autorrealización de los trabajadores?
4. Liderazgo	Dirección estratégica	13	3.33	¿La entidad tiene objetivos claros y condiciones para plantear estrategias que concreten sus metas?
	Trabajo en equipo solidario	14	3.33	¿Se realiza trabajo en equipo solidario en beneficio de la entidad y sus objetivos?
	Trasmite entusiasmo y confianza	15	3.33	¿Se trasmite el entusiasmo y la confianza para trabajar por los objetivos de la entidad?

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	N° ÍTEMS	%	ÍTEMS
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	1. Productividad Laboral	Volumen de producción de tareas	1	3.33	¿Se cumple con la producción de tareas planificadas en los tiempos del cronograma?
		Satisfacción de clientes	2	3.33	¿Se preocupa por la satisfacción de quienes demandan los servicios de la entidad?
		Espíritu de iniciativa	3	3.33	¿Se promueven las iniciativas o proactividad de los servidores en favor de las metas y objetivos?
		Rendimiento y rentabilidad social	4	3.33	¿Se preocupan por generar rendimiento y satisfacción en las funciones y tareas realizadas?
	2. Eficacia Laboral	Metas logradas y cumplimiento de tareas	5	3.33	¿Se cumplen las metas y las tareas de acuerdo a lo planificado y en los tiempos establecidos?
		Experiencia y aplicación de lecciones aprendidas	6	3.33	¿Se consideran la experiencia de los servidores y se aprovechan las lecciones aprendidas?
		Nivel de calidad de trabajo	7	3.33	¿Se preocupan por la calidad del trabajo y que esta ser percibida por la colectividad?
		Conocimiento técnico del puesto	8	3.33	¿Se promueve el conocimiento técnico y especializado en los puestos de trabajo?

3. Eficiencia Laboral	Uso óptimo de recursos para producción	9	3.33	¿Se optimizan los recursos en la producción para lograr los objetivos y metas?
	Responsabilidad y dedicación del personal	10	3.33	¿La responsabilidad y dedicación de los trabajadores están acordes a su capacidad profesional de sus puestos?
	Adaptabilidad del trabajador	11	3.33	¿Los trabajadores se adaptan con facilidad a los puestos que les son asignados?
	Perfil profesional por competencias	12	3.33	¿Los trabajadores cuentan con el perfil profesional - técnico que garantizan el cumplimiento de sus labores?
4. Conducta Laboral	Comunicación para evitar conflictos	13	3.33	¿Existe comunicación efectiva para evitar conflictos o en todo caso para solucionarlos?
	Iniciativa y colaboración	14	3.33	¿Se toman iniciativas para mejorar el desempeño laboral y la buena marcha de la entidad?
	Capacitación y crecimiento profesional	15	3.33	¿Se capacitan permanentemente a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral?

Total	30	100%	
-------	----	------	--

Anexo 4

Cuestionario sobre Clima Organizacional.

El propósito de esta encuesta es conocer el grado de “**Clima Organizacional en un Gobierno Local**”, y solicitamos pueda Ud. responder con sinceridad, marcando solo un aspa (X), en cada pregunta. Cada ítem tiene 5 alternativas, codificadas de acuerdo la escala de Likert, cuyos criterios y valores son:

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

Variable Independiente: Clima Organizacional.

N°	ITEM	LIKERT				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1.1. Comunicación.					
1	¿Las relaciones interpersonales entre funcionarios y servidores, facilitan el logro de los objetivos?					
2	¿Los canales de comunicación son efectivos para que el sentir de los servidores sea conocido por los funcionarios y viceversa?					
3	¿Existe un dialogo productivo y respetuoso entre los servidores, de forma que se pueda concretar en entendimiento?					
4	¿Los servidores puedan plantear sus inquietudes con relación a la mejora de la entidad?					
	DIMENSIÓN 1.2. Condiciones laborales.	1	2	3	4	5
5	¿Existen condiciones laborales para desarrollar funciones y roles laborales?					
6	¿Se fomenta el empoderamiento en los servidores para la toma de decisiones y asumir acciones dentro de sus competencias y roles?					

7	¿Existen políticas para capacitación técnica y desarrollo integral de los servidores?					
8	¿Se brinda reconocimiento por el buen desempeño laboral de los servidores?					
	DIMENSIÓN 1.3. Motivación.	1	2	3	4	5
9	¿Se brindan incentivos económicos para servidores, que los motive a seguir esforzándose para ser mejores?					
10	¿La entidad se preocupa por la realización personal y las aspiraciones de sus colaboradores para seguir creciendo?					
11	¿El ambiente laboral, mobiliario y recursos permiten realizar un buen trabajo?					
12	¿Se cumplen con los beneficios laborales y facilitan la autorrealización de los trabajadores?					
	DIMENSIÓN 1.4. Liderazgo.	1	2	3	4	5
13	¿La entidad tiene objetivos claros y condiciones para plantear estrategias que concreten sus metas?					
14	¿Se realiza trabajo en equipo solidario en beneficio de la entidad y sus objetivos?					
15	¿Se trasmite el entusiasmo y la confianza para trabajar por los objetivos de la entidad?					

Cuestionario sobre Desempeño Laboral.

El propósito de esta encuesta es conocer el grado de “**Desempeño Laboral en un Gobierno Local**”, y solicitamos a Ud. pueda responder con total sinceridad, marcando solo un aspa (X), por cada una de las preguntas. Cada ítem tiene 5 alternativas, codificadas de acuerdo la escala de Likert, cuyos puntajes son:

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

Variable Dependiente: Desempeño Laboral.

N°	ITEM	LIKERT				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 2.1. Productividad laboral.					
1	¿Se cumple con la producción de tareas planificadas en los tiempos del cronograma?					
2	¿Se preocupa por la satisfacción de quienes demandan los servicios de la entidad?					
3	¿Se promueven las iniciativas o proactividad de los servidores en favor de las metas y objetivos?					
4	¿Se preocupan por generar rendimiento y satisfacción en las funciones y tareas realizadas?					
	DIMENSIÓN 2.2. Eficacia laboral.	1	2	3	4	5
5	¿Se cumplen las metas y las tareas de acuerdo a lo planificado y en los tiempos establecidos?					
6	¿Se consideran la experiencia de los servidores y se aprovechan las lecciones aprendidas?					
7	¿Se preocupan por la calidad del trabajo y que esta ser percibida por la colectividad?					

8	¿Se promueve el conocimiento técnico y especializado en los puestos de trabajo?					
	DIMENSIÓN 2.3. Eficiencia laboral.	1	2	3	4	5
9	¿Se optimizan los recursos en la producción para lograr los objetivos y metas?					
10	¿La responsabilidad y dedicación de los trabajadores están acordes a su capacidad profesional de sus puestos?					
11	¿Los trabajadores se adaptan con facilidad a los puestos que les son asignados?					
12	¿Los trabajadores cuentan con el perfil profesional - técnico que garantizan el cumplimiento de sus labores?					
	DIMENSIÓN 2.4. Conducta laboral.	1	2	3	4	5
13	¿Existe comunicación efectiva para evitar conflictos o en todo caso para solucionarlos?					
14	¿Se toman iniciativas para mejorar el desempeño laboral y la buena marcha de la entidad?					
15	¿Se capacitan permanentemente a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral?					

Anexo 5

Ficha Técnica de dos Instrumentos Semiestructurados

Instrumentos:	“Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Gobierno Local, La Libertad, año 2022”.
Autor y Año:	Vela Chappa Yoselin Lesly, 2022.
Objetivo de los Instrumentos:	Aportar al logro del Objetivo General de la Investigación: “Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el gobierno local, año 2022”.
Participantes:	Servidores en un gobierno local, un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, tipo correlacional, muestreo no probabilístico: por conveniencia e intencional; personas que puedan opinar de las variables del estudio, en estado de emergencia vigente.
Aplicación:	La toma de las encuestas fue en forma personal – individual, y con libertad y sin presión alguna. El procesamiento a cargo de la investigadora.
Técnica: Encuestas Semi-estructuradas.	Dos encuestas: Clima Organizacional y Desempeño Laboral, con escala de medición ordinal: Likert, con 5 alternativas: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.
Confiabilidad y Validez	La Confiabilidad del Instrumento: con resultados estadísticos, y la Validez del Instrumento: Validación de tres Jueces Expertos.

Anexo 6

Validez de Instrumentos de Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Gobierno Local, La Libertad, año 2022

Matriz de Validez de los Instrumentos de Clima Organizacional y Desempeño Laboral
Variable Independiente: **Clima Organizacional**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA				
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO	SI
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión 1.1. Comunicación.	Relaciones interpersonales	1	¿Las relaciones interpersonales entre funcionarios y servidores, facilitan el logro de los objetivos?							X		X		X		X			
		Canales de comunicación	2	¿Los canales de comunicación son efectivos para que el sentir de los servidores sea conocido por los funcionarios y viceversa?								X		X		X		X		
		Diálogo y entendimiento	3	¿Existe un dialogo productivo y respetuoso entre los servidores, de forma que se pueda concretar en entendimiento?								X		X		X		X		
		Inquietudes de los empleados	4	¿Los servidores puedan plantear sus inquietudes con relación a la mejora de la entidad?								X		X		X		X		
	Dimensión 1.2. Condiciones Laborales.	Autonomía para decisiones y acciones	5	¿Existen condiciones laborales para desarrollar funciones y roles laborales?								X		X		X		X		
		Empoderamiento en función del puesto	6	¿Se fomenta el empoderamiento en los servidores para la toma de decisiones y asumir acciones dentro de sus competencias y roles?								X		X		X		X		
		Crecimiento profesional y capacitaciones	7	¿Existen políticas para capacitación técnica y desarrollo integral de los servidores?								X		X		X		X		
		Reconocimiento al desempeño	8	¿Se brinda reconocimiento por el buen desempeño laboral de los servidores?								X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA			
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión 1.3. Motivación.	Incentivos económicos	9	¿Se brindan incentivos económicos para servidores, que los motive a seguir esforzándose para ser mejores?							X		X		X		X		
		Realización personal y aspiraciones	10	¿La entidad se preocupa por la realización personal y las aspiraciones de sus colaboradores para seguir creciendo?							X		X		X		X		
		Ambiente laboral acorde	11	¿El ambiente laboral, mobiliario y recursos permiten realizar un buen trabajo?							X		X		X		X		
		Beneficios laborales y autorrealización	12	¿Se cumplen con los beneficios laborales y facilitan la autorrealización de los trabajadores?							X		X		X		X		
	Dimensión 1.4. Liderazgo.	Dirección estratégica	13	¿La entidad tiene objetivos claros y condiciones para plantear estrategias que concreten sus metas?							X		X		X		X		
		Trabajo en equipo solidario	14	¿Se realiza trabajo en equipo solidario en beneficio de la entidad y sus objetivos?							X		X		X		X		
		Trasmite entusiasmo y confianza	15	¿Se trasmite el entusiasmo y la confianza para trabajar por los objetivos de la entidad?							X		X		X		X		

Variable Dependiente: **Desempeño Laboral**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 2.1. Productividad laboral.	Volumen de producción de tareas	1	¿Se cumple con la producción de tareas planificadas en los tiempos del cronograma?						X		X		X		X		
		Satisfacción de clientes	2	¿Se preocupa por la satisfacción de quienes demandan los servicios de la entidad?						X		X		X		X		
		Espíritu de iniciativa	3	¿Se promueven las iniciativas o proactividad de los servidores en favor de las metas y objetivos?						X		X		X		X		
		Rendimiento y rentabilidad social	4	¿Se preocupan por generar rendimiento y satisfacción en las funciones y tareas realizadas?						X		X		X		X		
	Dimensión 2.2. Eficacia laboral.	Metas logradas y cumplimiento de tareas	5	¿Se cumplen las metas y las tareas de acuerdo a lo planificado y en los tiempos establecidos?						X		X		X		X		
		Experiencia y aplicación de lecciones aprendidas	6	¿Se consideran la experiencia de los servidores y se aprovechan las lecciones aprendidas?						X		X		X		X		
		Nivel de calidad de trabajo	7	¿Se preocupan por la calidad del trabajo y que esta ser percibida por la colectividad?						X		X		X		X		
		Conocimiento técnico del puesto de trabajo	8	¿Se promueve el conocimiento técnico y especializado en los puestos de trabajo?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 2.3. Eficiencia laboral.	Uso óptimo de recursos para producción	9	¿Se optimizan los recursos en la producción para lograr los objetivos y metas?						X		X		X		X		
		Responsabilidad y dedicación del personal	10	¿La responsabilidad y dedicación de los trabajadores están acordes a su capacidad profesional de sus puestos?						X		X		X		X		
		Adaptabilidad del trabajador	11	¿Los trabajadores se adaptan con facilidad a los puestos que les son asignados?						X		X		X		X		
		Perfil profesional por competencias	12	¿Los trabajadores cuentan con el perfil profesional - técnico que garantizan el cumplimiento de sus labores?						X		X		X		X		
	Dimensión 2.4. Conducta laboral.	Comunicación para evitar conflictos	13	¿Existe comunicación efectiva para evitar conflictos o en todo caso para solucionarlos?						X		X		X		X		
		Iniciativa y colaboración	14	¿Se toman iniciativas para mejorar el desempeño laboral y la buena marcha de la entidad?						X		X		X		X		
		Capacitación y crecimiento profesional	15	¿Se capacitación permanente a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral?						X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin Observaciones
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Guevara Peret Fernando Waldemaro DNI: 46064111
Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

24 de Octubre del 2022

Nota: Aplicable, se dice aplicable cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión estas a la variable.


Firma del Juez Experto

Matriz de Validez de los Instrumentos de Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Variable Independiente: **Clima Organizacional**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA			
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO
VARIABLE 4: CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión 1.1. Comunicación.	Relaciones interpersonales	1	¿Las relaciones interpersonales entre funcionarios y servidores, facilitan el logro de los objetivos?							X		X		X		X		
		Canales de comunicación	2	¿Los canales de comunicación son efectivos para que el sentir de los servidores sea conocido por los funcionarios y viceversa?							X		X		X		X		
		Diálogo y entendimiento	3	¿Existe un dialogo productivo y respetuoso entre los servidores, de forma que se pueda concretar en entendimiento?							X		X		X		X		
		Inquietudes de los empleados	4	¿Los servidores puedan plantear sus inquietudes con relación a la mejora de la entidad?							X		X		X		X		
	Dimensión 1.2. Condiciones Laborales.	Autonomía para decisiones y acciones	5	¿Existen condiciones laborales para desarrollar funciones y roles laborales?							X		X		X		X		
		Empoderamiento en función del puesto	6	¿Se fomenta el empoderamiento en los servidores para la toma de decisiones y asumir acciones dentro de sus competencias y roles?							X		X		X		X		
		Crecimiento profesional y capacitaciones	7	¿Existen políticas para capacitación técnica y desarrollo integral de los servidores?							X		X		X		X		
		Reconocimiento al desempeño	8	¿Se brinda reconocimiento por el buen desempeño laboral de los servidores?							X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión 1.3. Motivación.	Incentivos económicos	9	¿Se brindan incentivos económicos para servidores, que los motive a seguir esforzándose para ser mejores?						X		X		X		X		
		Realización personal y aspiraciones	10	¿La entidad se preocupa por la realización personal y las aspiraciones de sus colaboradores para seguir creciendo?						X		X		X		X		
		Ambiente laboral acorde	11	¿El ambiente laboral, mobiliario y recursos permiten realizar un buen trabajo?						X		X		X		X		
		Beneficios laborales y autorrealización	12	¿Se cumplen con los beneficios laborales y facilitan la autorrealización de los trabajadores?						X		X		X		X		
	Dimensión 1.4. Liderazgo.	Dirección estratégica	13	¿La entidad tiene objetivos claros y condiciones para plantear estrategias que concreten sus metas?						X		X		X		X		
		Trabajo en equipo solidario	14	¿Se realiza trabajo en equipo solidario en beneficio de la entidad y sus objetivos?						X		X		X		X		
		Trasmite entusiasmo y confianza	15	¿Se trasmite el entusiasmo y la confianza para trabajar por los objetivos de la entidad?						X		X		X		X		

Variable Dependiente: **Desempeño Laboral**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 2.1. Productividad laboral.	Volumen de producción de tareas	1	¿Se cumple con la producción de tareas planificadas en los tiempos del cronograma?						X		X		X		X		
		Satisfacción de clientes	2	¿Se preocupa por la satisfacción de quienes demandan los servicios de la entidad?						X		X		X		X		
		Espíritu de iniciativa	3	¿Se promueven las iniciativas o proactividad de los servidores en favor de las metas y objetivos?						X		X		X		X		
		Rendimiento y rentabilidad social	4	¿Se preocupan por generar rendimiento y satisfacción en las funciones y tareas realizadas?						X		X		X		X		
	Dimensión 2.2. Eficacia laboral.	Metas logradas y cumplimiento de tareas	5	¿Se cumplen las metas y las tareas de acuerdo a lo planificado y en los tiempos establecidos?						X		X		X		X		
		Experiencia y aplicación de lecciones aprendidas	6	¿Se consideran la experiencia de los servidores y se aprovechan las lecciones aprendidas?						X		X		X		X		
		Nivel de calidad de trabajo	7	¿Se preocupan por la calidad del trabajo y que esta ser percibida por la colectividad?						X		X		X		X		
		Conocimiento técnico del puesto de trabajo	8	¿Se promueve el conocimiento técnico y especializado en los puestos de trabajo?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
										1	2	3	4	5				
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 2.3. Eficiencia laboral.	Uso óptimo de recursos para producción	9	¿Se optimizan los recursos en la producción para lograr los objetivos y metas?						X		X		X		X		
		Responsabilidad y dedicación del personal	10	¿La responsabilidad y dedicación de los trabajadores están acordes a su capacidad profesional de sus puestos?						X		X		X		X		
		Adaptabilidad del trabajador	11	¿Los trabajadores se adaptan con facilidad a los puestos que les son asignados?						X		X		X		X		
		Perfil profesional por competencias	12	¿Los trabajadores cuentan con el perfil profesional - técnico que garantizan el cumplimiento de sus labores?						X		X		X		X		
	Dimensión 2.4. Conducta laboral.	Comunicación para evitar conflictos	13	¿Existe comunicación efectiva para evitar conflictos o en todo caso para solucionarlos?						X		X		X		X		
		Iniciativa y colaboración	14	¿Se toman iniciativas para mejorar el desempeño laboral y la buena marcha de la entidad?						X		X		X		X		
		Capacitación y crecimiento profesional	15	¿Se capacitación permanente a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral?						X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin Observaciones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Ing. Gálvez Cubas José Carlos DNI: 73081367

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

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

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

Nota: Aplicable, se dice aplicable cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión estas a la variable.

24 de Octubre del 2022



Firma del Juez Experto

Matriz de Validez de los Instrumentos de Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Variable Independiente: **Clima Organizacional**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES						
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA			
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO		
VARIABLE 4: CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión 1.1. Comunicación.	Relaciones interpersonales	1	¿Las relaciones interpersonales entre funcionarios y servidores, facilitan el logro de los objetivos?							X		X		X					
		Canales de comunicación	2	¿Los canales de comunicación son efectivos para que el sentir de los servidores sea conocido por los funcionarios y viceversa?							X		X		X		X			
		Diálogo y entendimiento	3	¿Existe un dialogo productivo y respetuoso entre los servidores, de forma que se pueda concretar en entendimiento?							X		X		X		X			
		Inquietudes de los empleados	4	¿Los servidores puedan plantear sus inquietudes con relación a la mejora de la entidad?							X		X		X		X			
	Dimensión 1.2. Condiciones Laborales.	Autonomía para decisiones y acciones	5	¿Existen condiciones laborales para desarrollar funciones y roles laborales?							X		X		X		X			
		Empoderamiento en función del puesto	6	¿Se fomenta el empoderamiento en los servidores para la toma de decisiones y asumir acciones dentro de sus competencias y roles?							X		X		X		X			
		Crecimiento profesional y capacitaciones	7	¿Existen políticas para capacitación técnica y desarrollo integral de los servidores?							X		X		X		X			
		Reconocimiento al desempeño	8	¿Se brinda reconocimiento por el buen desempeño laboral de los servidores?							X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA			
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión 1.3. Motivación.	Incentivos económicos	9	¿Se brindan incentivos económicos para servidores, que los motive a seguir esforzándose para ser mejores?							X		X		X		X		
		Realización personal y aspiraciones	10	¿La entidad se preocupa por la realización personal y las aspiraciones de sus colaboradores para seguir creciendo?							X		X		X		X		
		Ambiente laboral acorde	11	¿El ambiente laboral, mobiliario y recursos permiten realizar un buen trabajo?							X		X		X		X		
		Beneficios laborales y autorrealización	12	¿Se cumplen con los beneficios laborales y facilitan la autorrealización de los trabajadores?							X		X		X		X		
	Dimensión 1.4. Liderazgo.	Dirección estratégica	13	¿La entidad tiene objetivos claros y condiciones para plantear estrategias que concreten sus metas?							X		X		X		X		
		Trabajo en equipo solidario	14	¿Se realiza trabajo en equipo solidario en beneficio de la entidad y sus objetivos?							X		X		X		X		
Trasmite entusiasmo y confianza		15	¿Se trasmite el entusiasmo y la confianza para trabajar por los objetivos de la entidad?							X		X		X		X			

Variable Dependiente: **Desempeño Laboral**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 2.1. Productividad laboral.	Volumen de producción de tareas	1	¿Se cumple con la producción de tareas planificadas en los tiempos del cronograma?						X		X		X		X		
		Satisfacción de clientes	2	¿Se preocupa por la satisfacción de quienes demandan los servicios de la entidad?						X		X		X		X		
		Espíritu de iniciativa	3	¿Se promueven las iniciativas o proactividad de los servidores en favor de las metas y objetivos?						X		X		X		X		
		Rendimiento y rentabilidad social	4	¿Se preocupan por generar rendimiento y satisfacción en las funciones y tareas realizadas?						X		X		X		X		
	Dimensión 2.2. Eficacia laboral.	Metas logradas y cumplimiento de tareas	5	¿Se cumplen las metas y las tareas de acuerdo a lo planificado y en los tiempos establecidos?						X		X		X		X		
		Experiencia y aplicación de lecciones aprendidas	6	¿Se consideran la experiencia de los servidores y se aprovechan las lecciones aprendidas?						X		X		X		X		
		Nivel de calidad de trabajo	7	¿Se preocupan por la calidad del trabajo y que esta ser percibida por la colectividad?						X		X		X		X		
		Conocimiento técnico del puesto de trabajo	8	¿Se promueve el conocimiento técnico y especializado en los puestos de trabajo?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 2.3. Eficiencia laboral.	Uso óptimo de recursos para producción	9	¿Se optimizan los recursos en la producción para lograr los objetivos y metas?						X		X		X		X		
		Responsabilidad y dedicación del personal	10	¿La responsabilidad y dedicación de los trabajadores están acordes a su capacidad profesional de sus puestos?						X		X		X		X		
		Adaptabilidad del trabajador	11	¿Los trabajadores se adaptan con facilidad a los puestos que les son asignados?						X		X		X		X		
		Perfil profesional por competencias	12	¿Los trabajadores cuentan con el perfil profesional - técnico que garantizan el cumplimiento de sus labores?						X		X		X		X		
	Dimensión 2.4. Conducta laboral.	Comunicación para evitar conflictos	13	¿Existe comunicación efectiva para evitar conflictos o en todo caso para solucionarlos?						X		X		X		X		
		Iniciativa y colaboración	14	¿Se toman iniciativas para mejorar el desempeño laboral y la buena marcha de la entidad?						X		X		X		X		
Capacitación y crecimiento profesional		15	¿Se capacitación permanente a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral?						X		X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SIN OBSERVACIONES

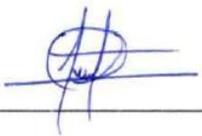
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. ING. CARPIO GALVEZ PABLO ANDRE DNI: 70651880

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

24 de OTUBRE del 2022



Firma del Juez Experto

Nota: Aplicable, se dice aplicable cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión estas a la variable.



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Trujillo, 25 de octubre de 2022

CARTA N° 268-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Helí Adán Verde Rodríguez

Alcalde

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE OTUZCO - DEPARTAMENTO LA LIBERTAD

Presente. -



ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **YOSELIN LESLY VELA CHAPPA**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN GOBIERNO LOCAL, LA LIBERTAD, AÑO 2022”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el gobierno local, La Libertad.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresar mi consideración y respeto.

Atentamente. -



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 7

Variable Independiente 1. Clima Organizacional.

Dimensión 1.1. Comunicación.

Gráfico 6: ¿Las relaciones interpersonales entre funcionarios y servidores, facilitan el logro de los objetivos?

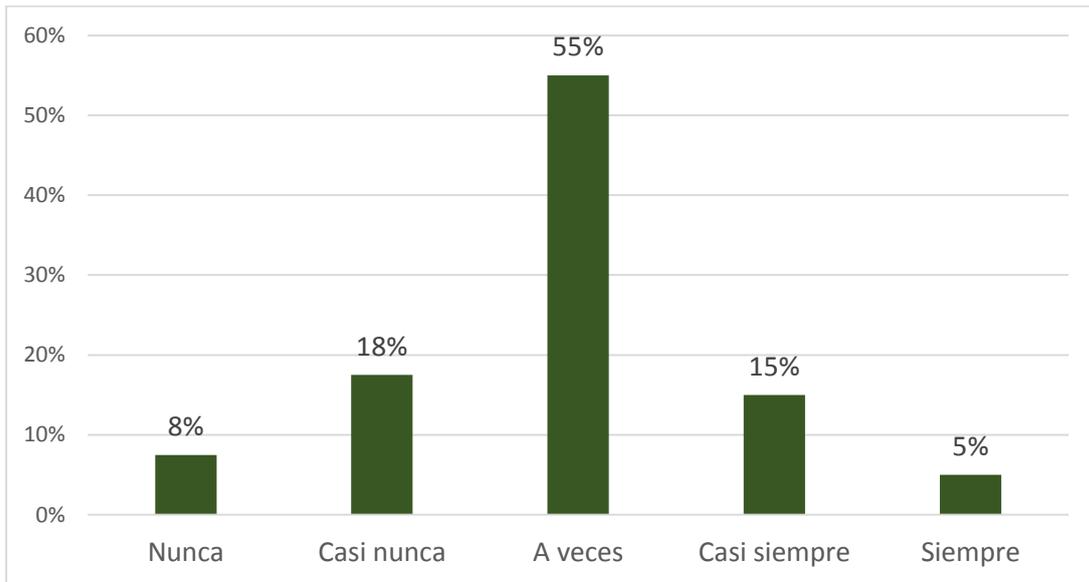


Gráfico 7: ¿Los canales de comunicación son efectivos para que el sentir de los servidores sea conocido por los funcionarios y viceversa?

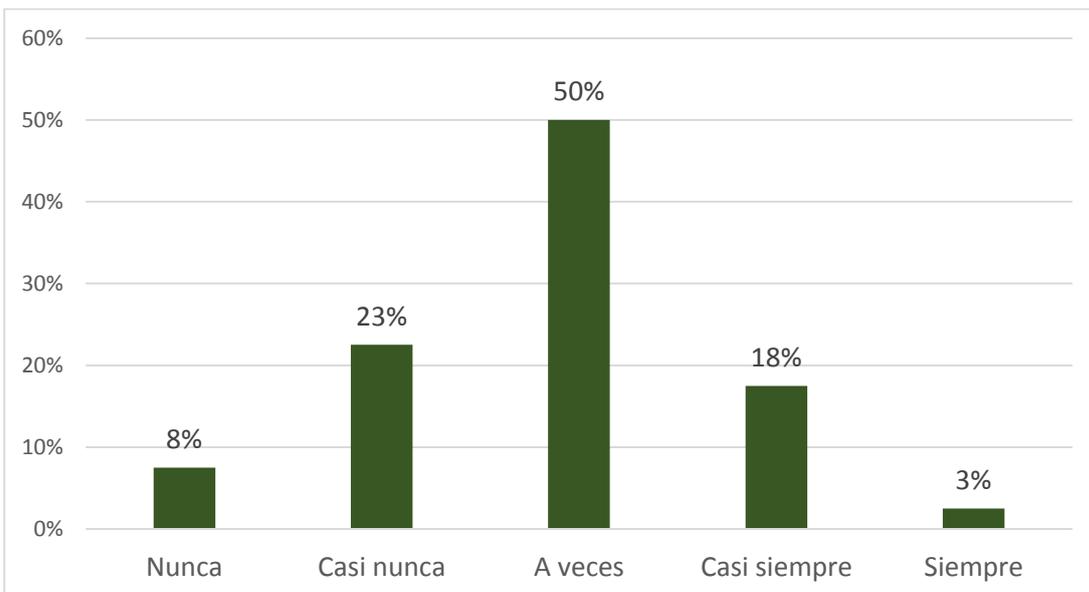


Gráfico 8: ¿Existe un dialogo productivo y respetuoso entre los servidores, de forma que se pueda concretar en entendimiento?

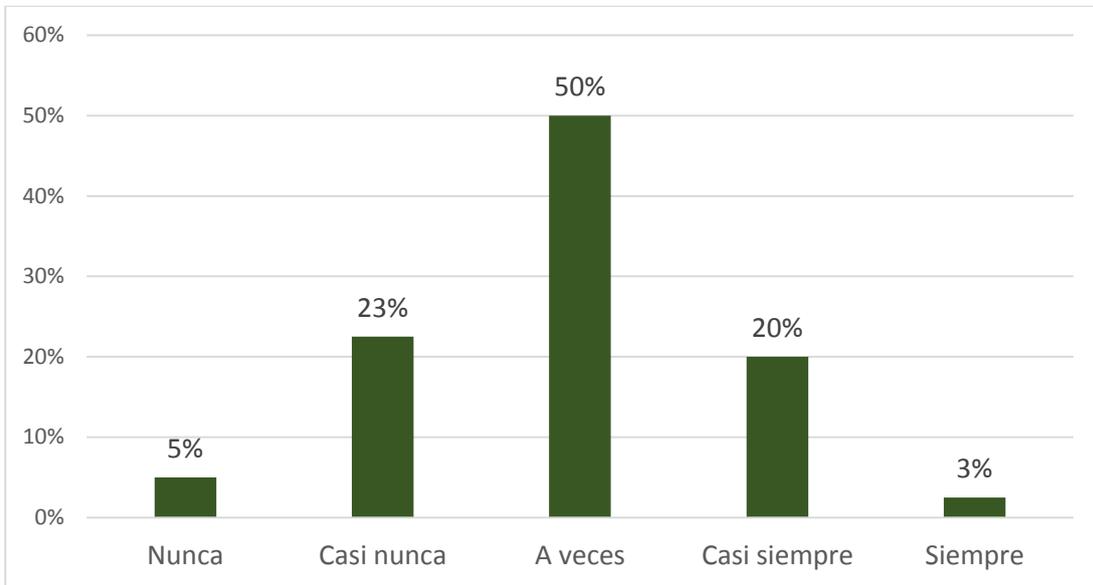
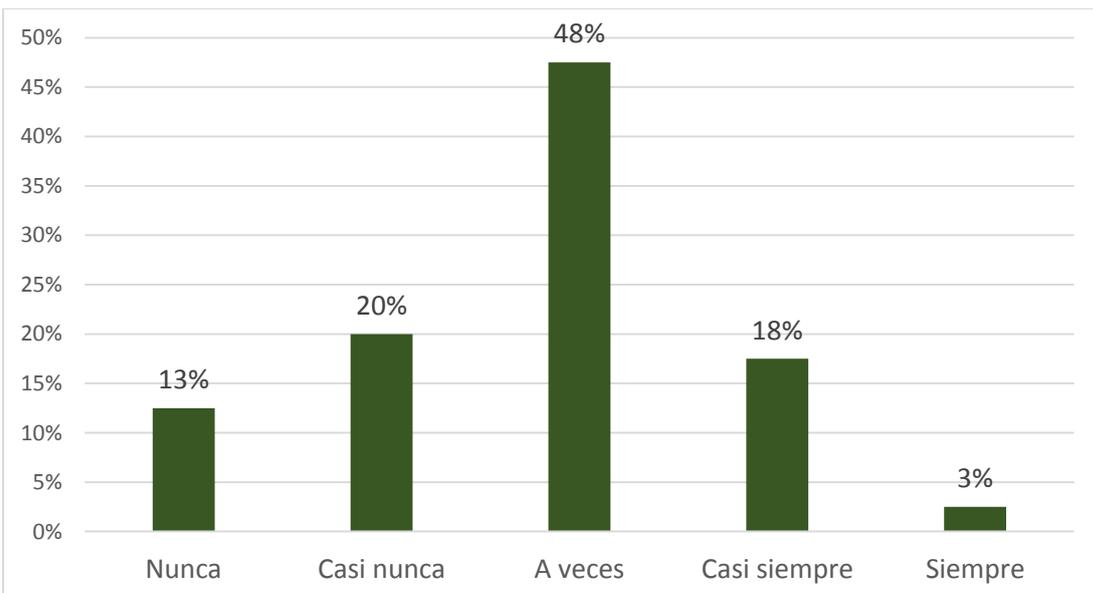


Gráfico 9: ¿Los servidores puedan plantear sus inquietudes con relación a la mejora de la entidad?



Dimensión 1.2. Condiciones Laborales.

Gráfico 10: ¿Existen condiciones laborales para desarrollar funciones y roles laborales?

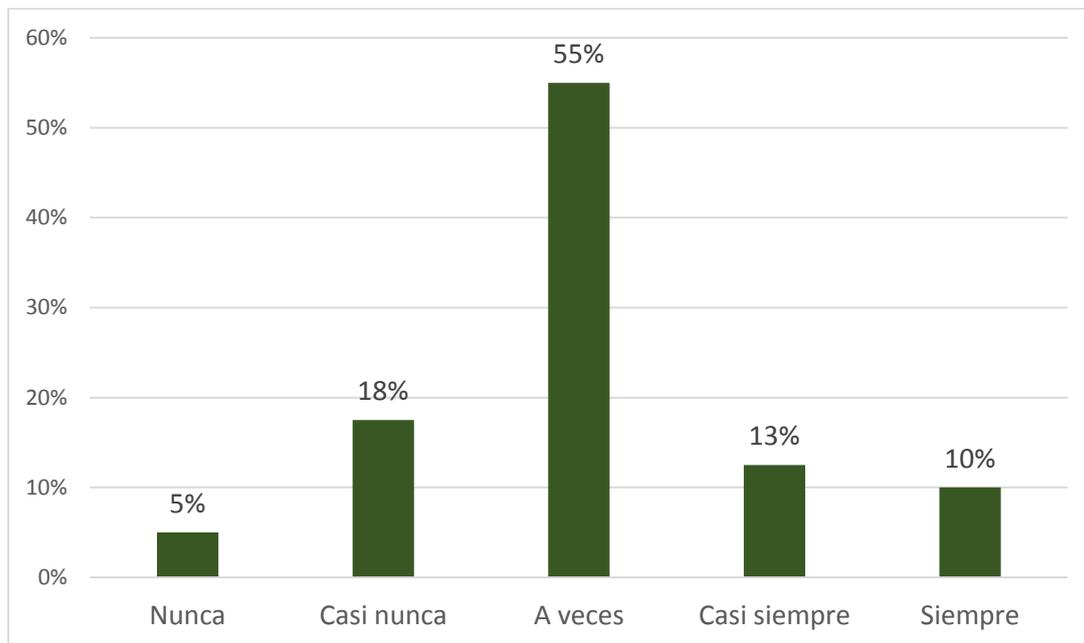


Gráfico 11: ¿Se fomenta el empoderamiento en los servidores para la toma de decisiones y asumir acciones dentro de sus competencias y roles?

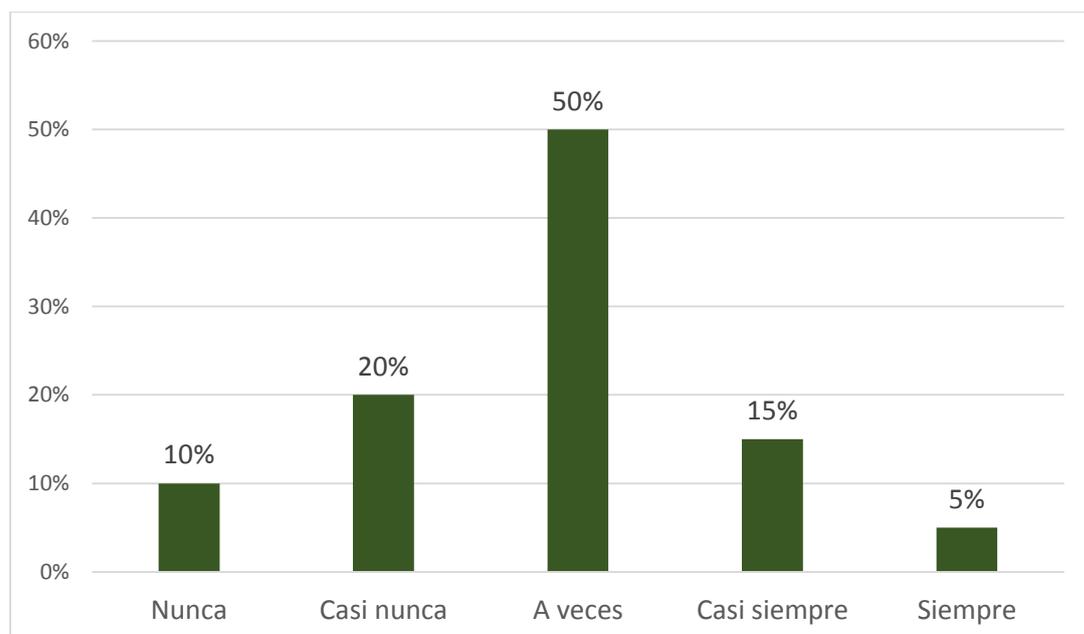


Gráfico 12: ¿Existen políticas para capacitación técnica y desarrollo integral de los servidores?

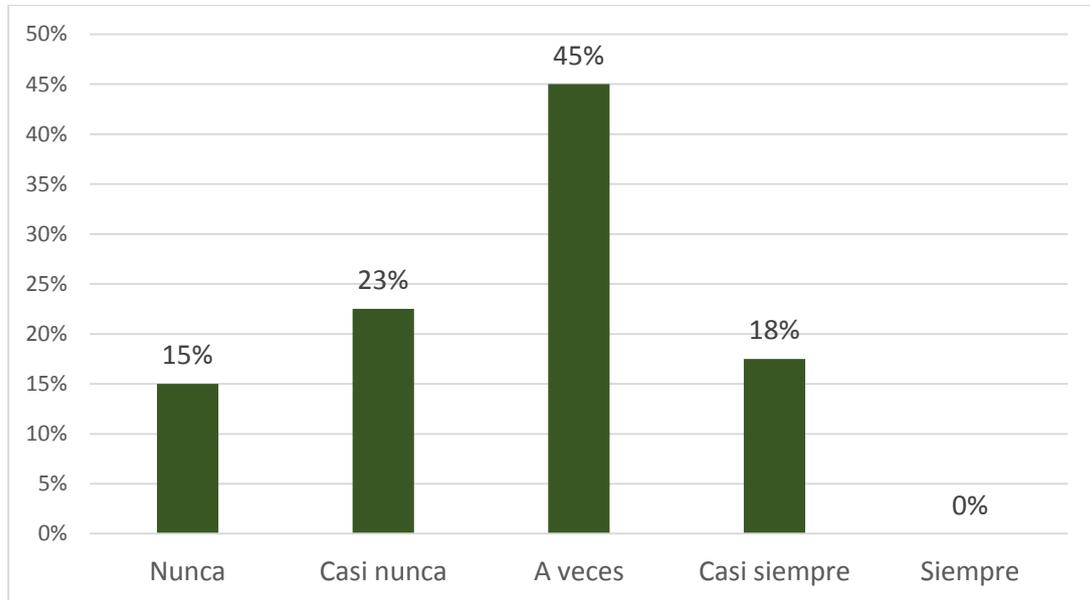
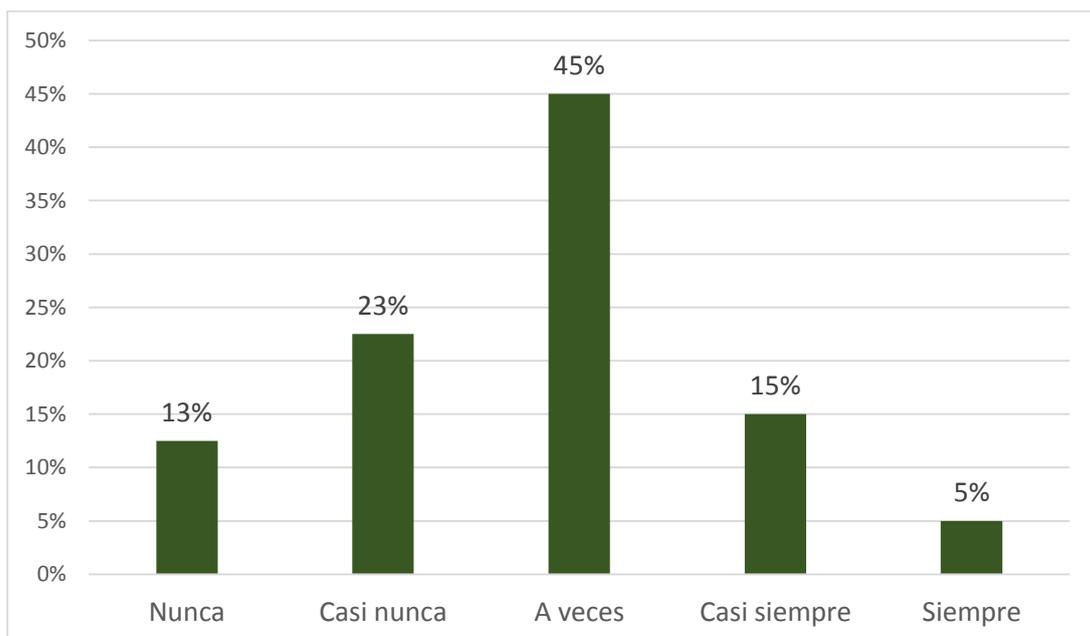


Gráfico 13: ¿Se brinda reconocimiento por el buen desempeño laboral de los servidores?



Dimensión 1.3. Motivación.

Gráfico 14: ¿Se brindan incentivos económicos para servidores, que los motive a seguir esforzándose para ser mejores?

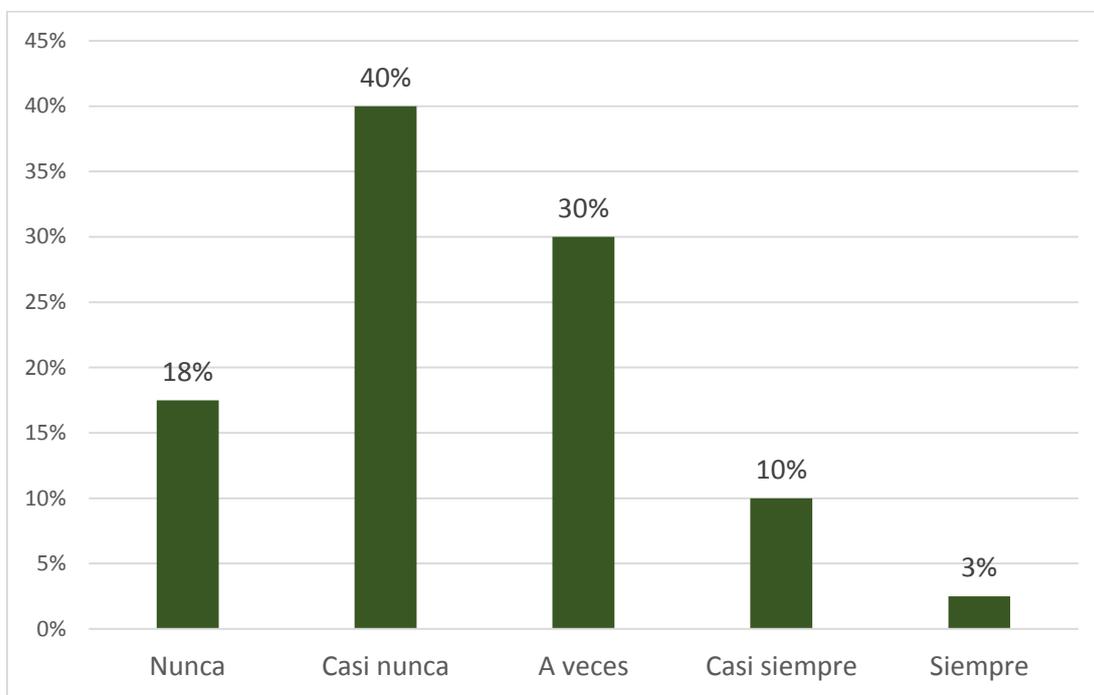


Gráfico 15: ¿La entidad se preocupa por la realización personal y las aspiraciones de sus colaboradores para seguir creciendo?

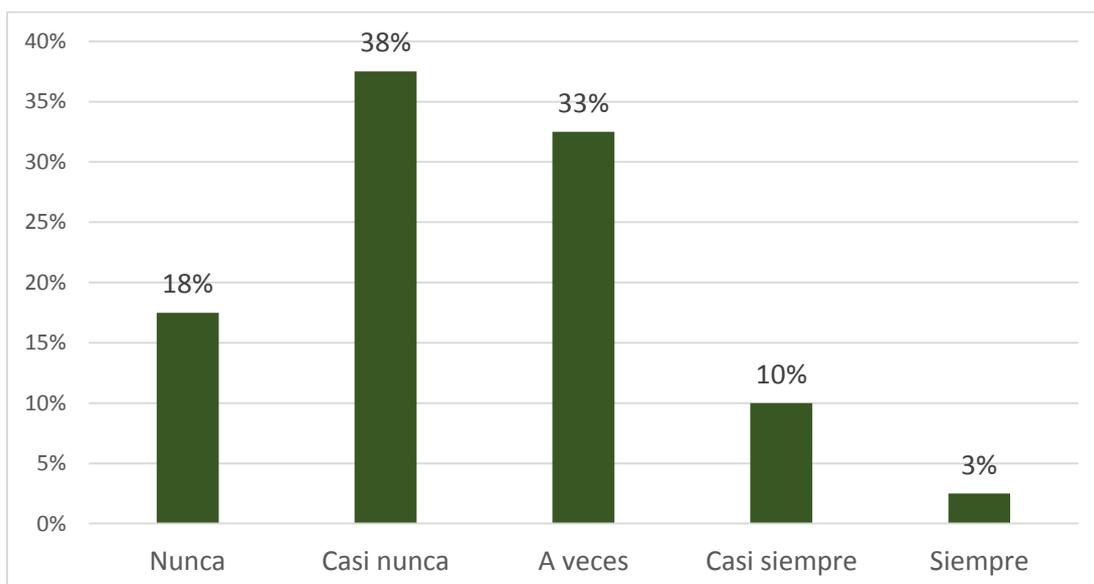


Gráfico 16: ¿El ambiente laboral, mobiliario y recursos permiten realizar un buen trabajo?

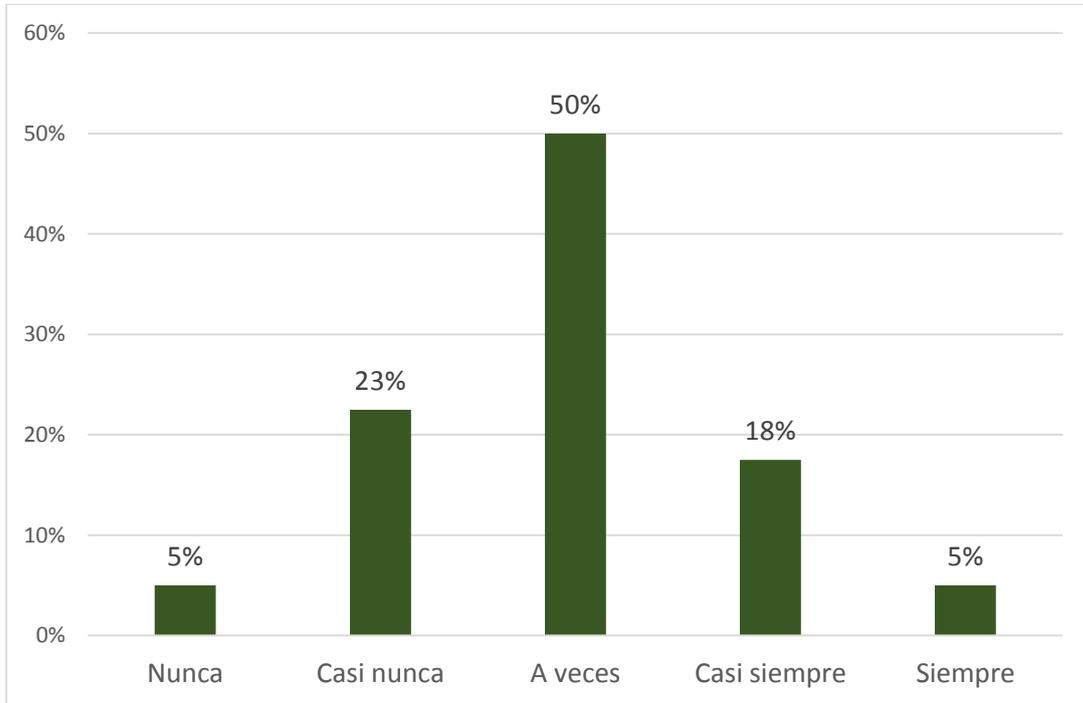
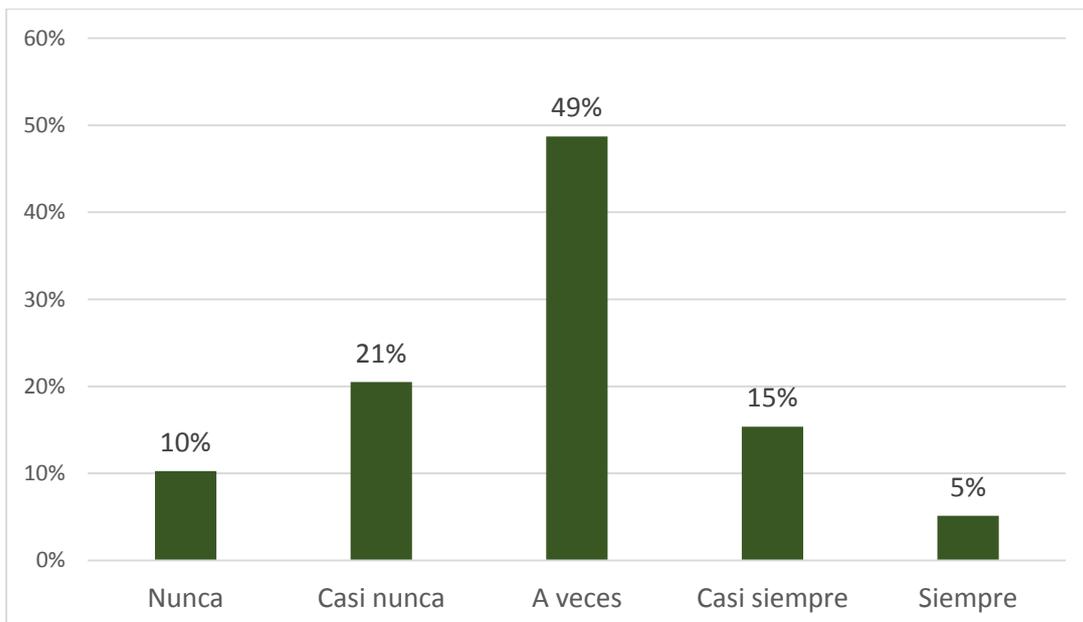


Gráfico 17: ¿Se cumplen con los beneficios laborales y facilitan la autorrealización de los trabajadores?



Dimensión 1.4. Liderazgo.

Gráfico 18: ¿La entidad tiene objetivos claros y condiciones para plantear estrategias que concreten sus metas?

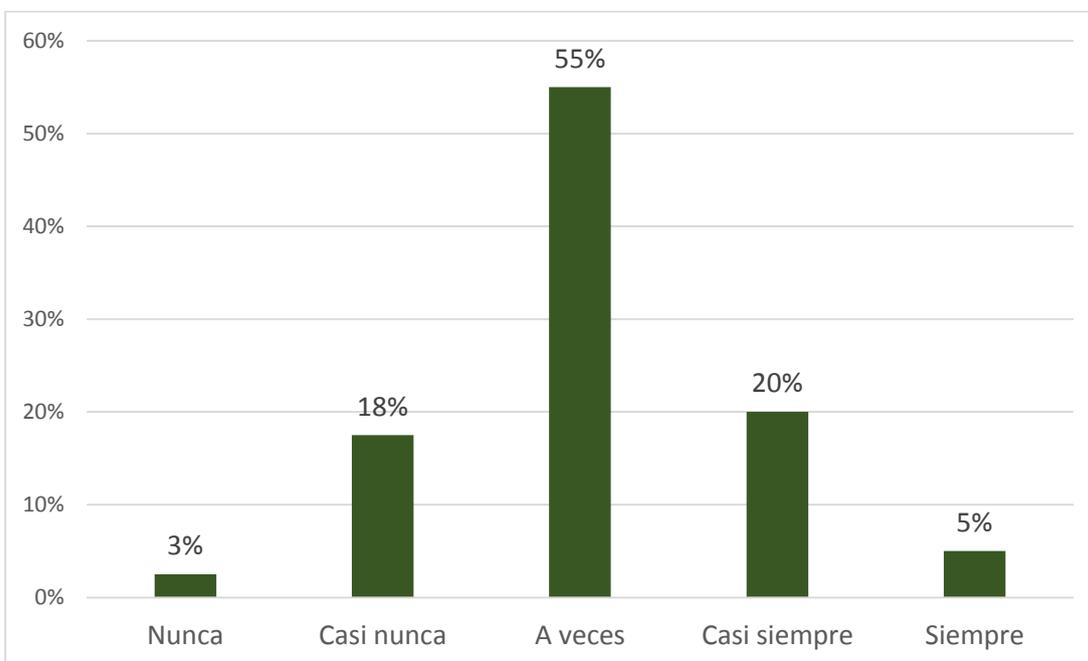


Gráfico 19: ¿Se realiza trabajo en equipo solidario en beneficio de la entidad y sus objetivos?

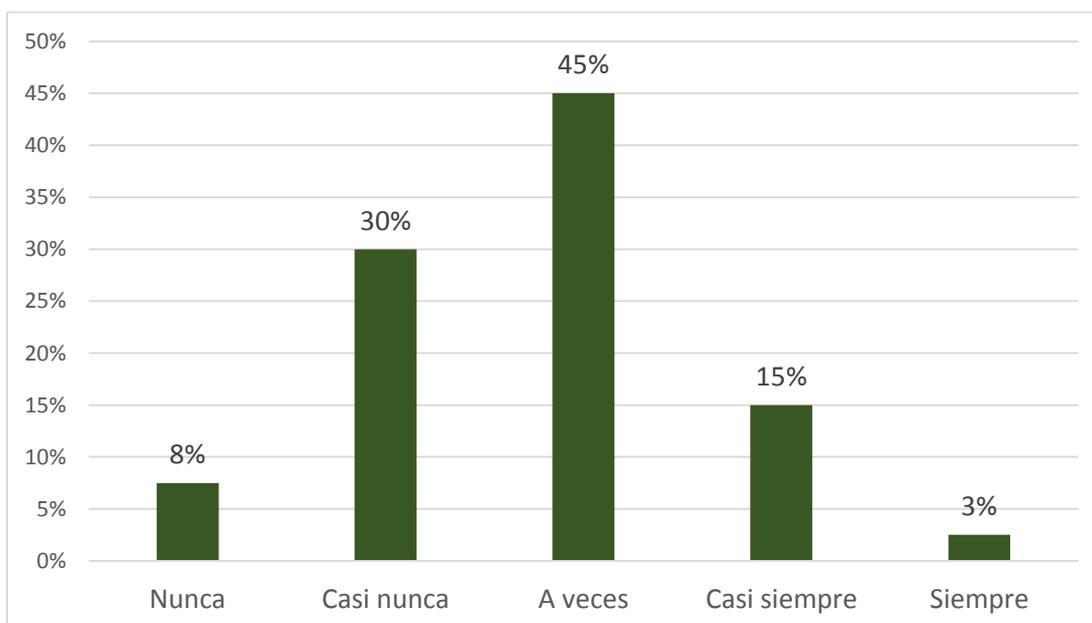
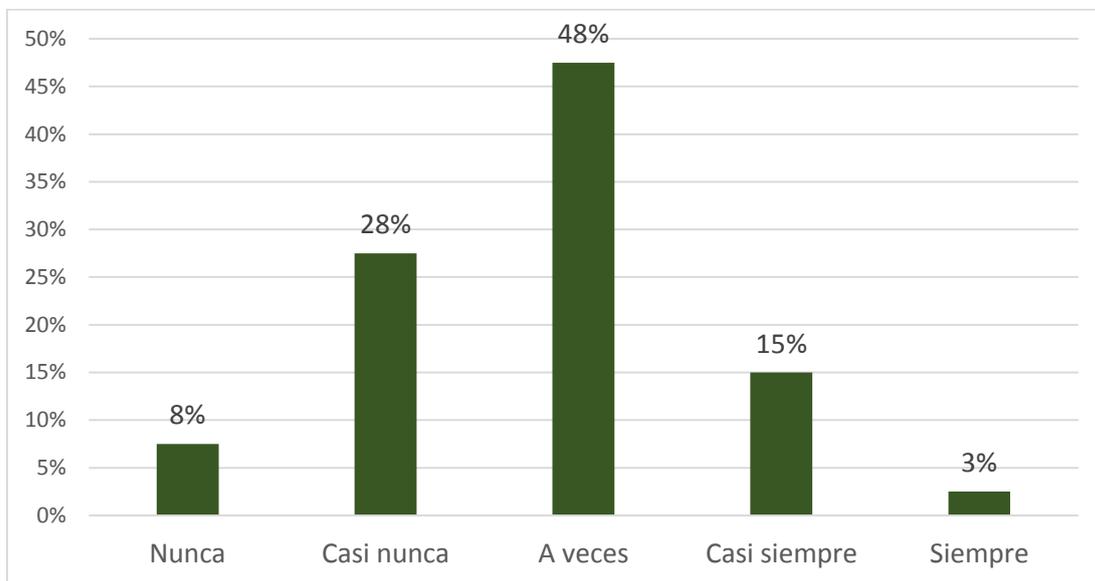


Gráfico 20: ¿Se trasmite el entusiasmo y la confianza para trabajar por los objetivos de la entidad?



Variable Dependiente 2. Desempeño Laboral.

Dimensión 2.1. Productividad Laboral.

Gráfico 21: ¿Se cumple con la producción de tareas planificadas en los tiempos del cronograma?

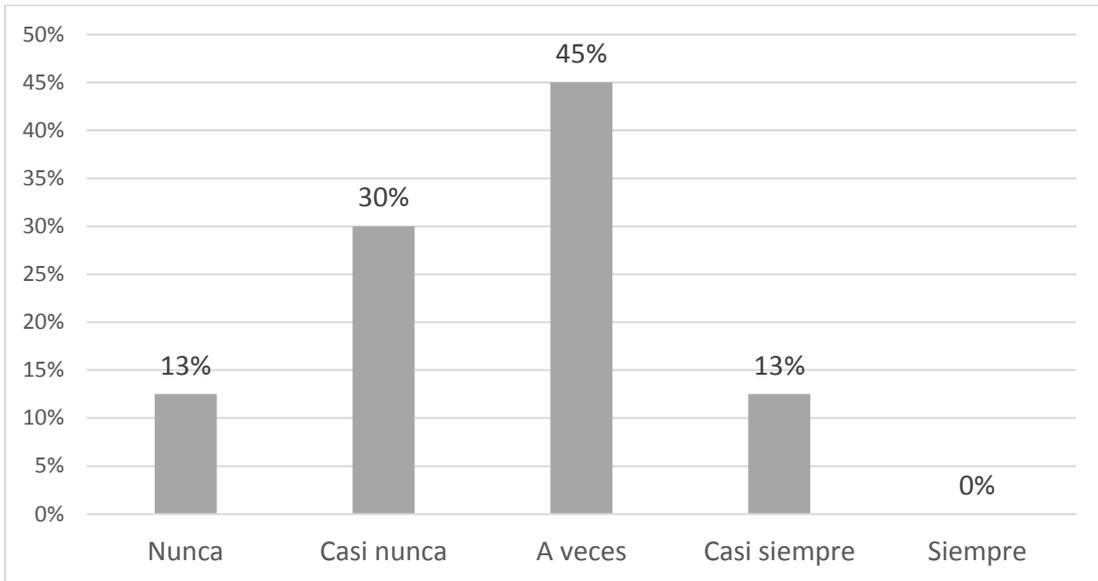


Gráfico 22: ¿Se preocupa por la satisfacción de quienes demandan los servicios de la entidad?

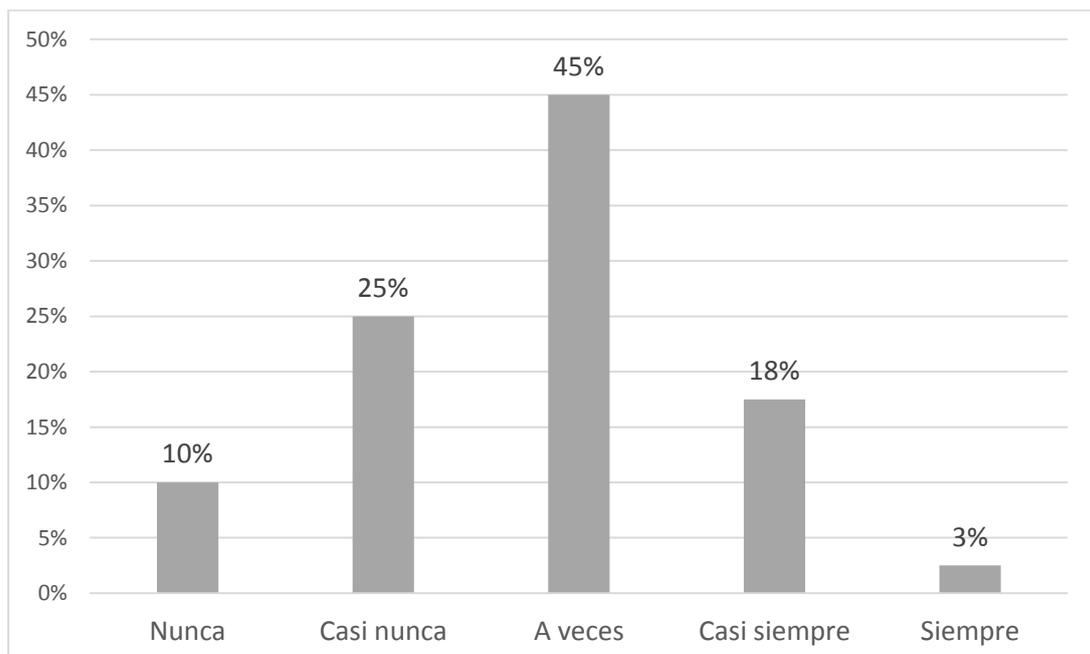


Gráfico 23: ¿Se promueven las iniciativas o proactividad de los servidores en favor de las metas y objetivos?

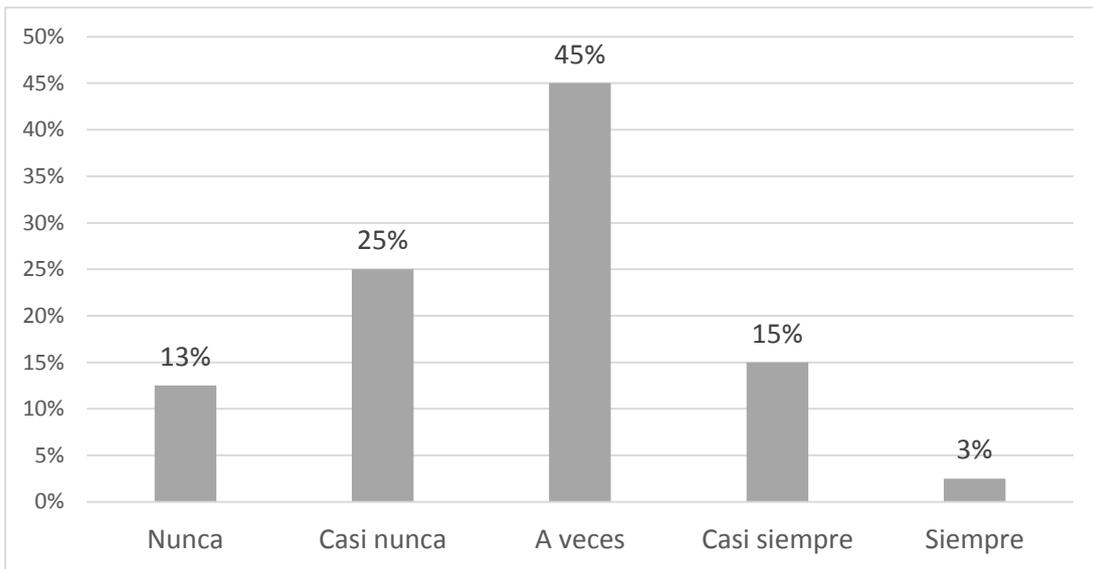
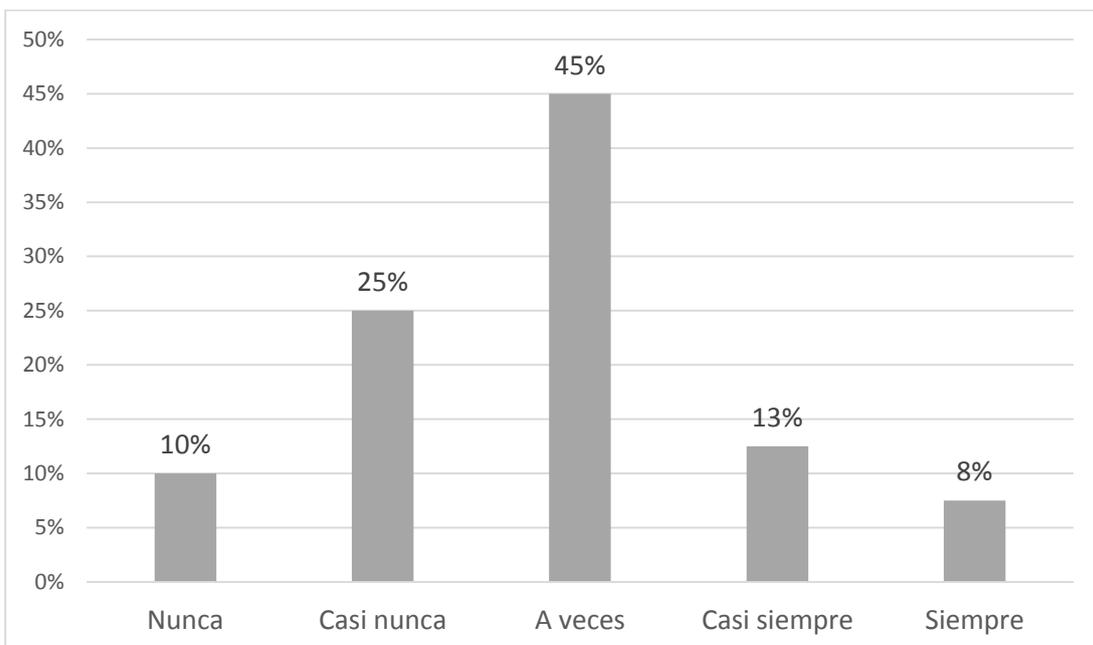


Gráfico 24: ¿Se preocupan por generar rendimiento y satisfacción en las funciones y tareas realizadas?



Dimensión 2.2. Eficacia Laboral.

Gráfico 25: ¿Se cumplen las metas y las tareas de acuerdo a lo planificado y en los tiempos establecidos?

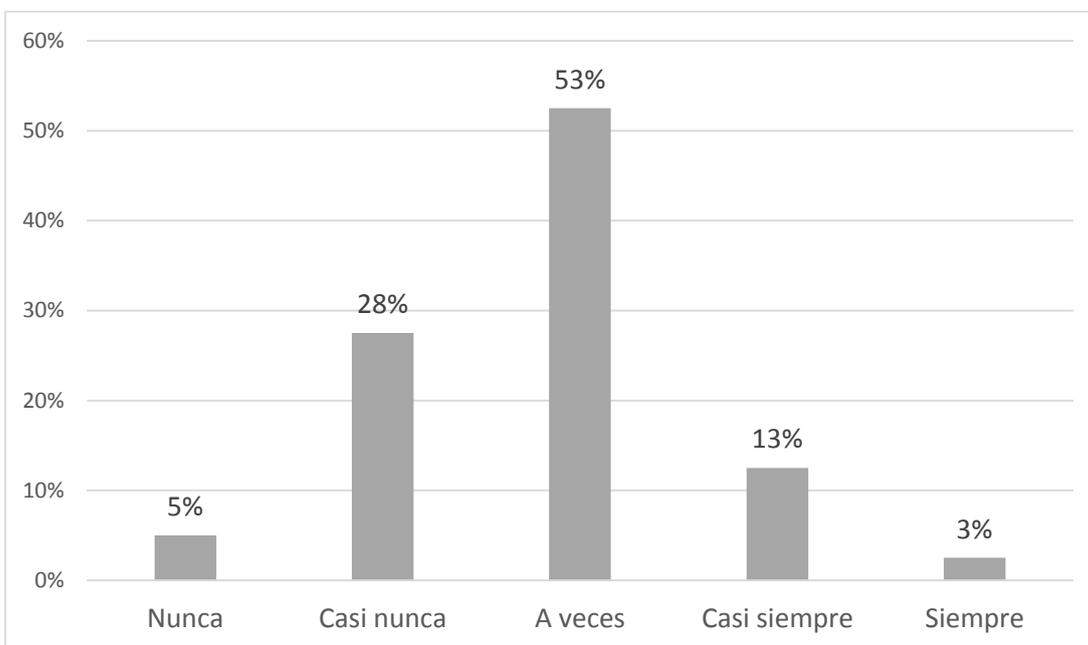


Gráfico 26: ¿Se consideran la experiencia de los servidores y se aprovechan las lecciones aprendidas?

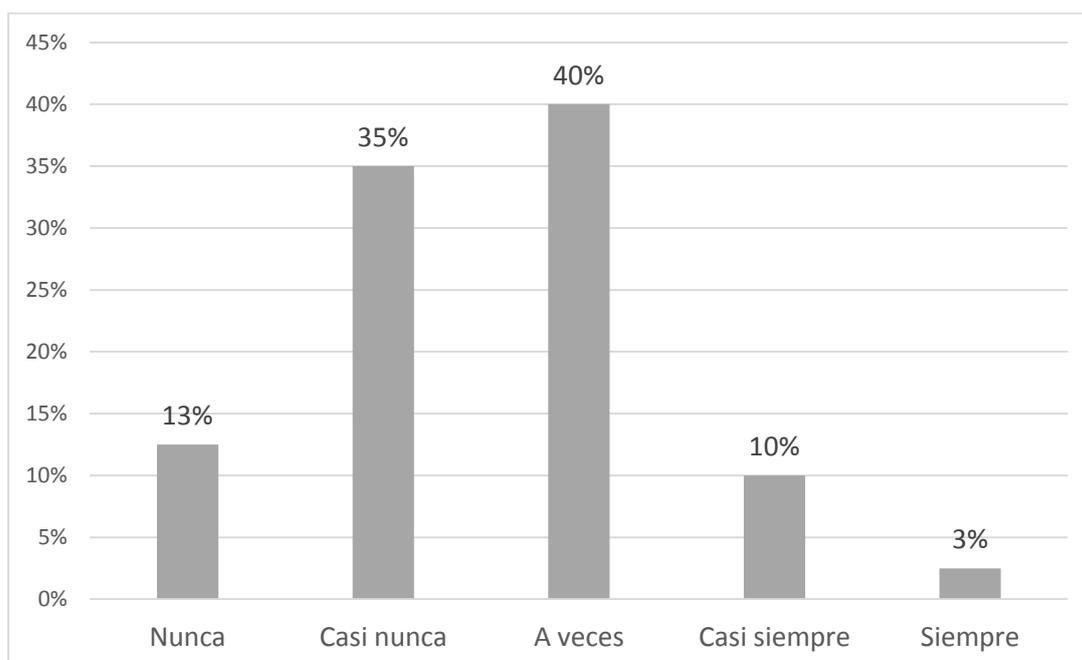


Gráfico 27: ¿Se preocupan por la calidad del trabajo y que esta ser percibida por la colectividad?

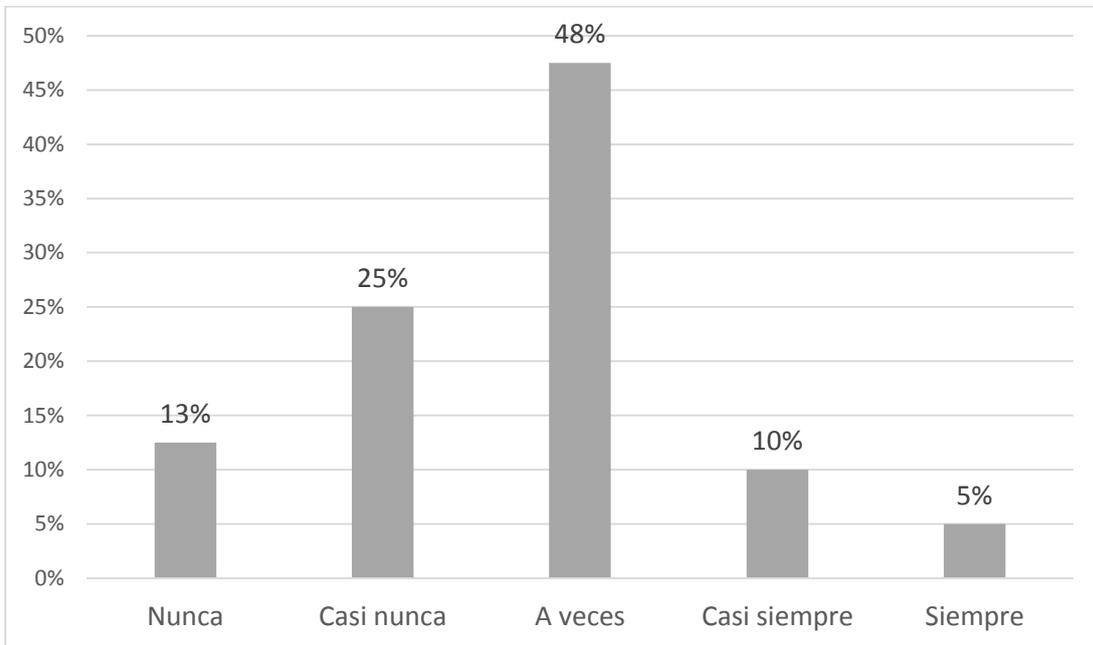
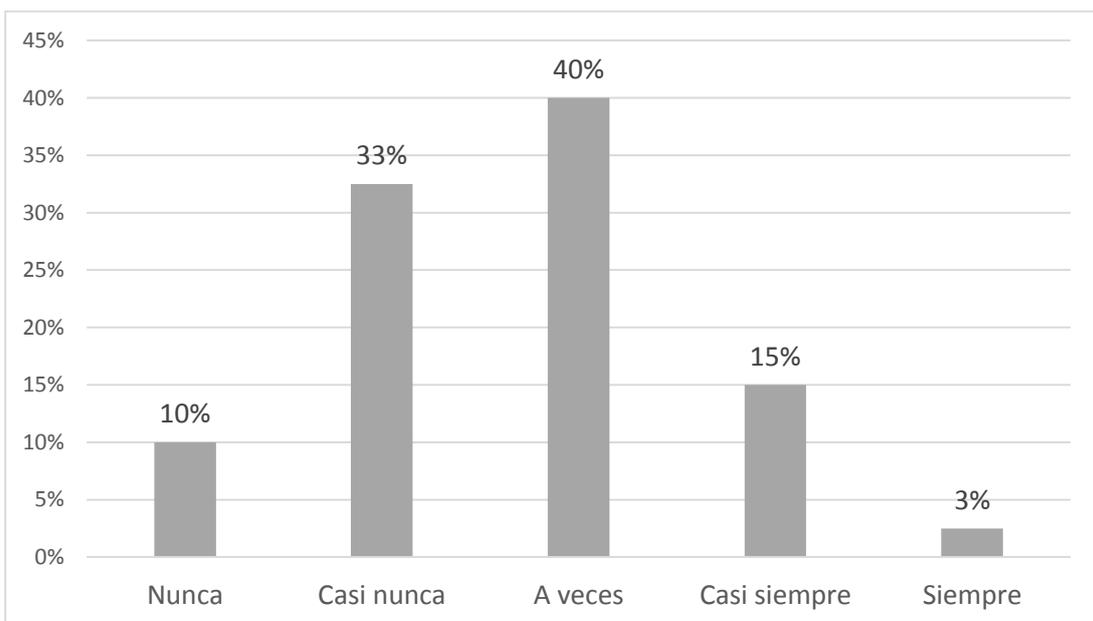


Gráfico 28: ¿Se promueve el conocimiento técnico y especializado en los puestos de trabajo?



Dimensión 2.3. Eficiencia Laboral.

Gráfico 29: ¿Se optimizan los recursos en la producción para lograr los objetivos y metas?

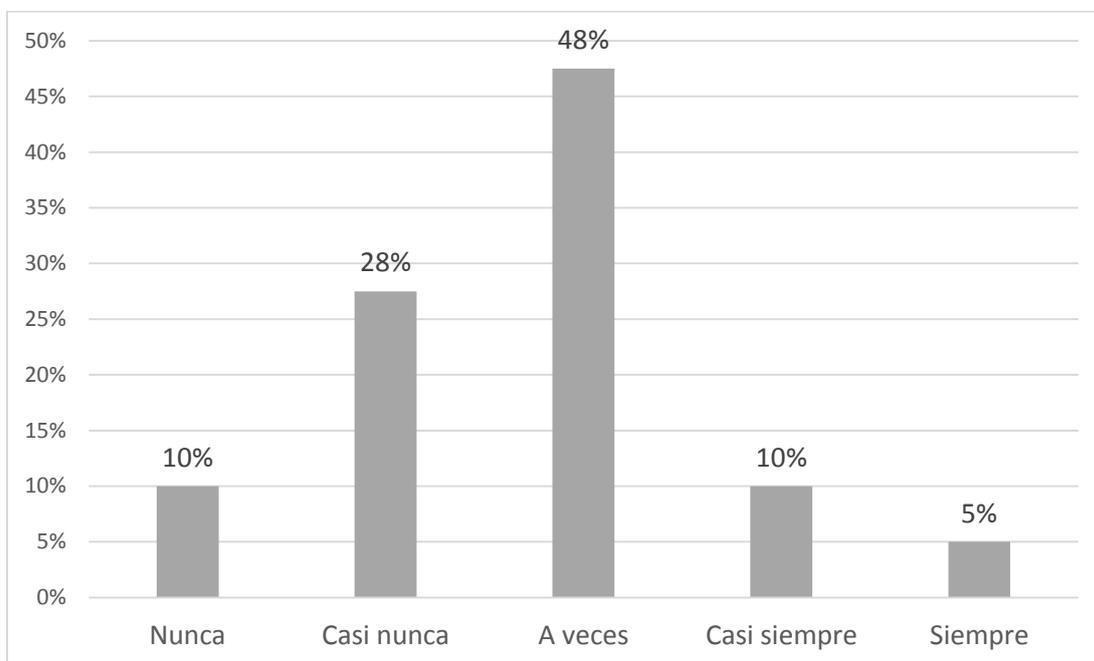


Gráfico 30: ¿La responsabilidad y dedicación de los trabajadores están acordes a su capacidad profesional de sus puestos?

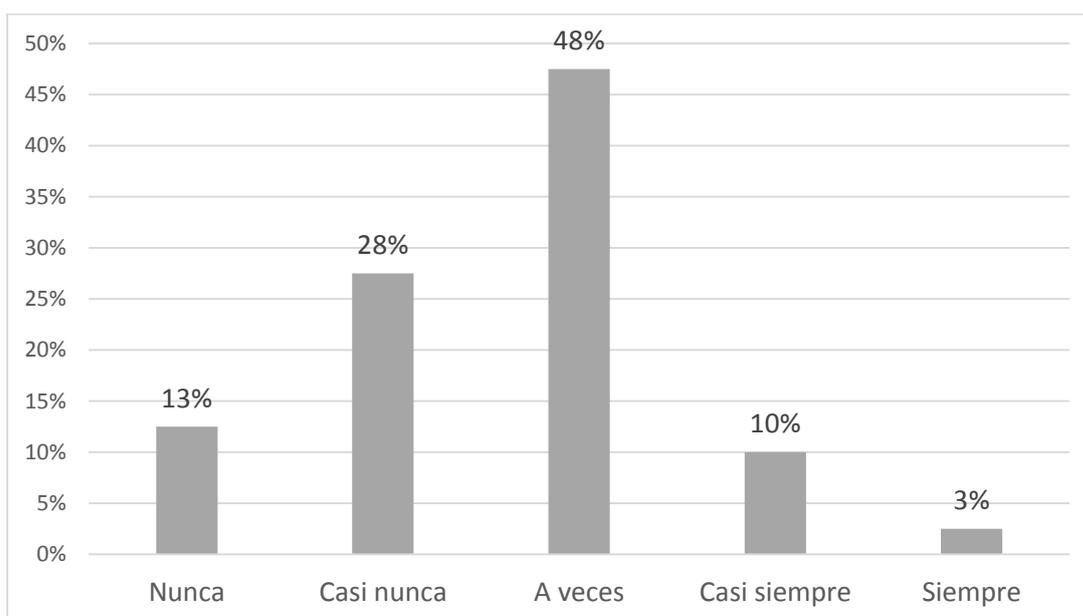


Gráfico 31: ¿Los trabajadores se adaptan con facilidad a los puestos que les son asignados?

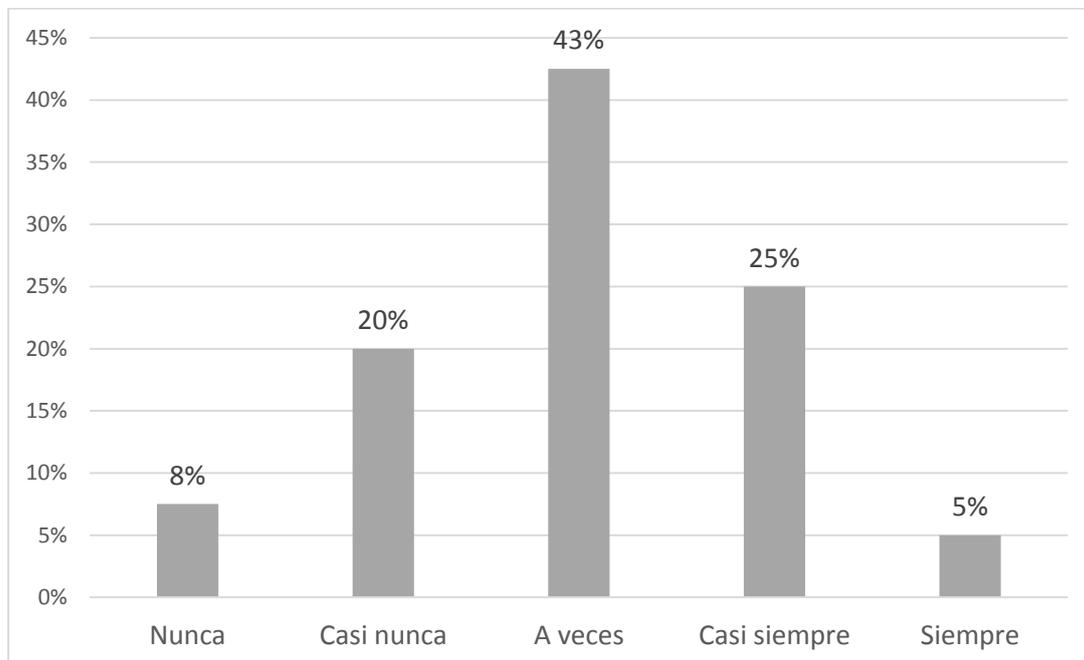
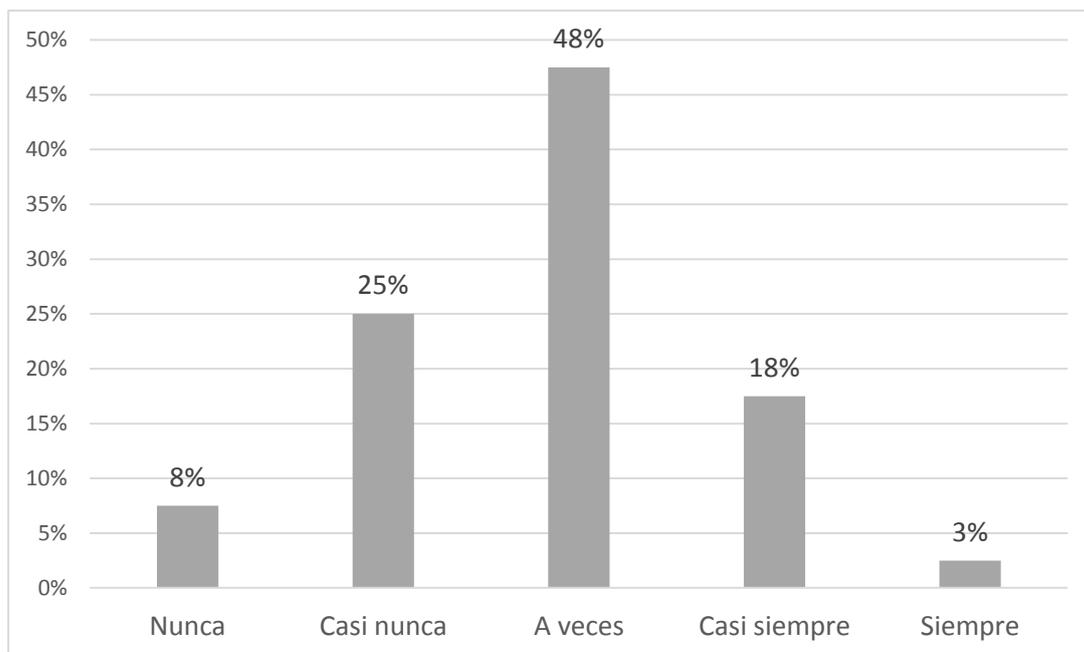


Gráfico 32: ¿Los trabajadores cuentan con el perfil profesional - técnico que garantizan el cumplimiento de sus labores?



Dimensión 2.4. Conducta Laboral.

Gráfico 33: ¿Existe comunicación efectiva para evitar conflictos o en todo caso para solucionarlos?

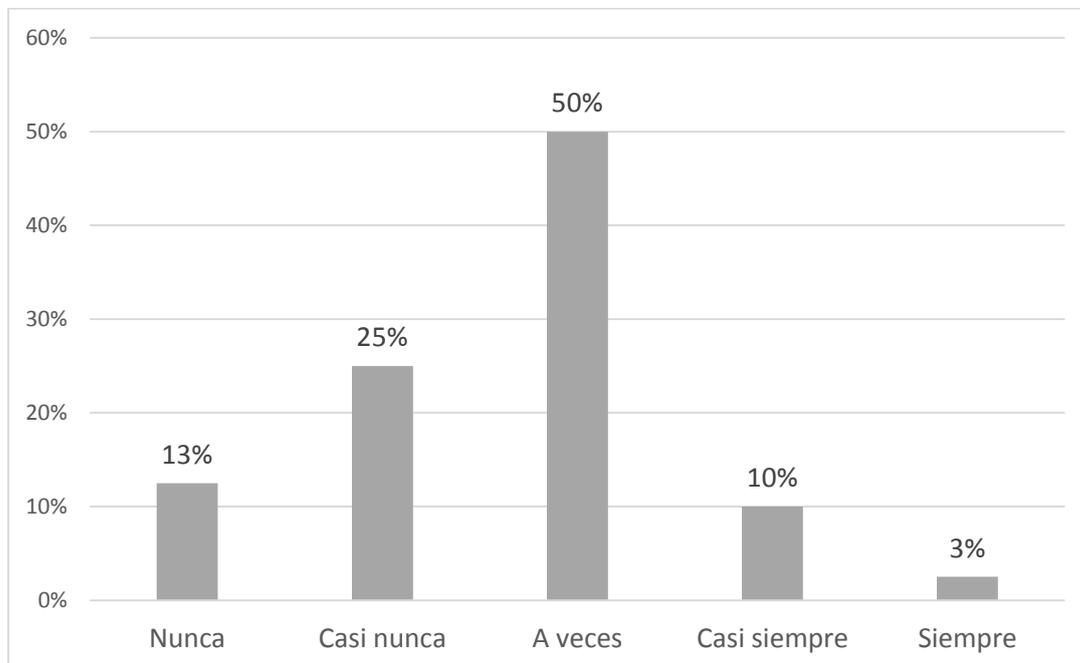


Gráfico 34: ¿Se toman iniciativas para mejorar el desempeño laboral y la buena marcha de la entidad?

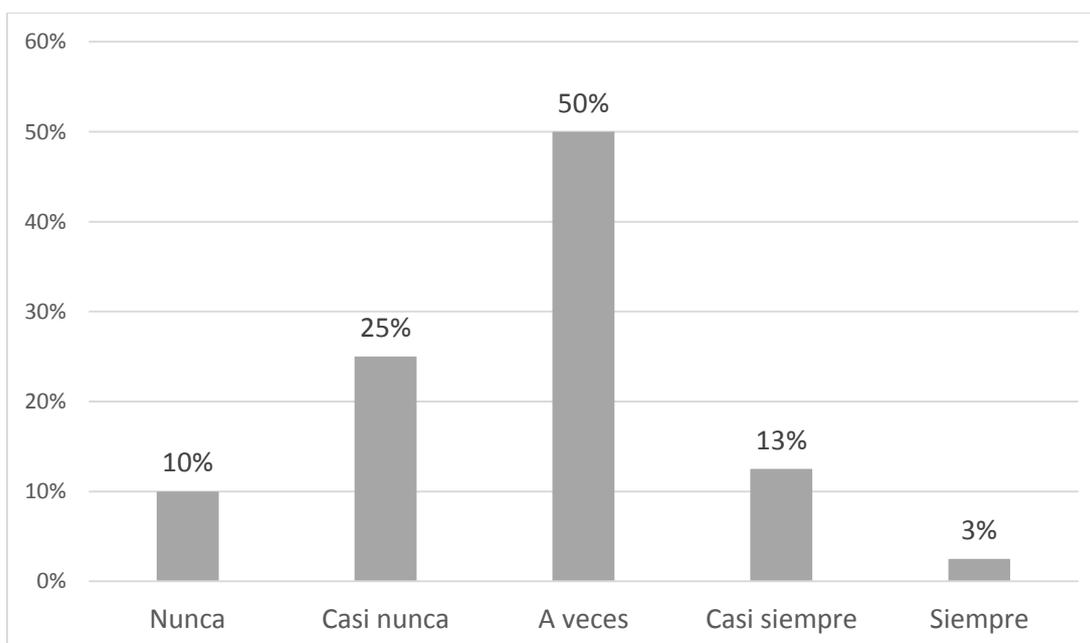
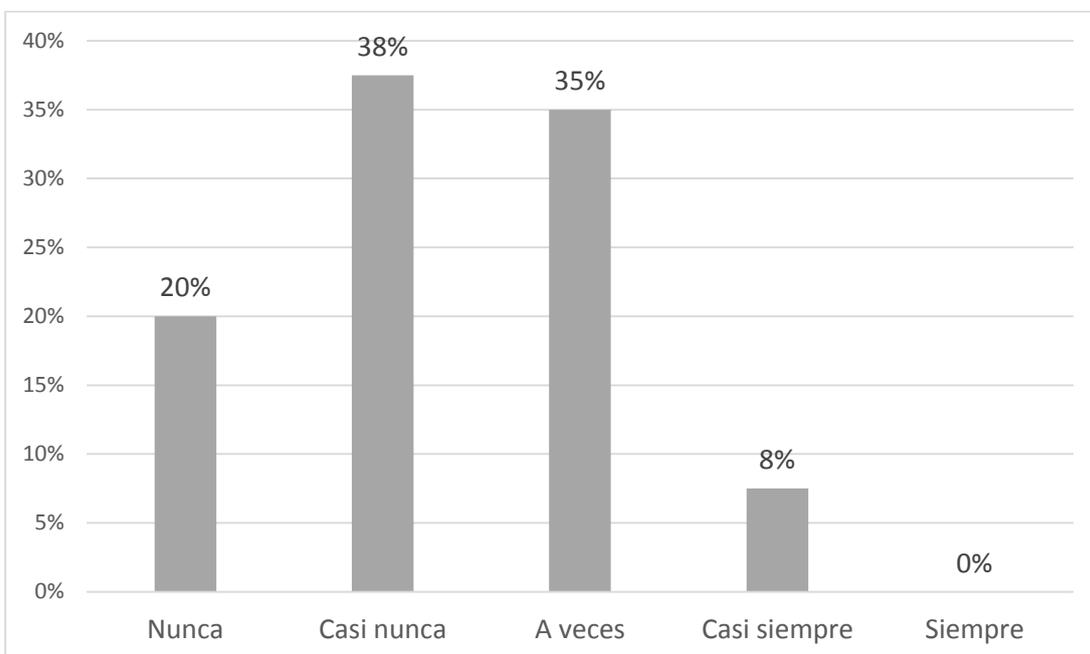


Gráfico 35: ¿Se capacitación permanente a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral?





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Gobierno Local, La Libertad, año 2022", cuyo autor es VELA CHAPPA YOSELIN LESLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 19-01-2023 07:06:42

Código documento Trilce: TRI - 0518019