



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima organizacional y desempeño laboral en un municipio
distrital de la provincia de Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Herrera Heredia, Charito Del Rocío (orcid.org/0000-0001-8020-4166)

ASESOR:

Dr. Muñoz Pérez, Sócrates Pedro (orcid.org/0000-0003-3182-8735)

CO-ASESOR:

Mg. Ríos Cubas Martín Alexander (orcid.org/0000-0002-6212-1057)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por guiarme y cuidarme todos los días de mi vida.

A mi familia quienes con su amor siempre me apoyaron y me motivaron a seguir adelante en mis logros profesionales

Charito Del Rocío

Agradecimiento

A mis padres quienes, quienes con su ejemplo de perseverancia me motivaron y apoyaron hasta el final para poder lograr un grado más en mi carrera profesional.

A mi esposo y a mi hijo quienes con su amor siempre me apoyaron en este camino de estudio.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.....	19
Tabla 2	Nivel de clima organizacional en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo	19
Tabla 3	Nivel de desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo	20
Tabla 4	Relación entre comunicación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.....	21
Tabla 5	Relación entre motivación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo	22
Tabla 6	Relación entre confianza y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo	23
Tabla 7	Relación entre participación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.....	23
Tabla 8	Prueba de normalidad de las variables.....	67
Tabla 9	Baremos de la variable clima organizacional.....	68
Tabla 10	Baremos de la variable desempeño laboral.....	68

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama del diseño de investigación	13
Figura 2	Nivel de clima organizacional en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo	20
Figura 3	Nivel de desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo	21

Resumen

La investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo; la metodología fue de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional; además, los datos fueron obtenidos a través del cuestionario, el cual fue aplicado a una población de 55 trabajadores. Entre los principales hallazgos, se encontró que el clima organizacional y el desempeño laboral prevalecieron en un nivel bajo con un 42% y 40%, además se obtuvo una relación positiva moderada y significativa ($Rho=0.400$; $p<.05$) entre comunicación y desempeño laboral; de igual forma, se identificó una relación positiva moderada y significativa ($Rho=0.532$; $p<.05$) entre motivación y desempeño laboral; sin embargo, se encontró una relación positiva alta y significativa ($Rho=0.680$; $p<.05$) entre confianza y desempeño laboral; también se encontró una relación positiva alta y significativa ($Rho=0.748$; $p<.05$) entre participación y desempeño laboral. Se concluyó que existe relación positiva alta y significativa entre clima organizacional y desempeño laboral ($Rho=0.735$; $p<.05$), lo que indica que cuanto más saludable es el clima organizacional, mejor es el desempeño del trabajador; además, este resultado permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave: Clima organizacional, comunicación, desempeño laboral, participación.

Abstract

The objective of the research was to identify the relationship between organizational climate and work performance in a district municipality in the province of Chiclayo; the methodology was basic, non-experimental, cross-sectional and correlational in scope; in addition, the data were obtained through a questionnaire, which was applied to a population of 55 workers. Among the main findings, it was found that organizational climate and job performance prevailed at a low level with 42% and 40%, and a moderate and significant positive relationship was obtained ($Rho=0.400$; $p<.05$) was found between communication and work performance; likewise, a moderate and significant positive relationship ($Rho=0.532$; $p<.05$) was identified between motivation and work performance; however, a high and significant positive relationship ($Rho=0.680$; $p<.05$) was found between trust and work performance; a high and significant positive relationship ($Rho=0.748$; $p<.05$) was also found between participation and work performance. It was concluded that there is a high and significant positive relationship between organizational climate and job performance ($Rho=0.735$; $p<.05$), indicating that the healthier the organizational climate, the better the worker's performance; in addition, this result allowed accepting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis.

Keywords: Organizational climate, communication, work performance, participation.

I. INTRODUCCIÓN

A través de los años el clima organizacional se ha convertido en un mecanismo importante para las organizaciones ya que, a través de su medición se conoce la percepción de los trabajadores en cuanto al ambiente positivo y motivador para realizar sus labores o actividades asignadas (Obeng et., 2021). Por otro lado, el desempeño laboral son conductas o acciones reflejados en el trabajador que son principales para lograr los objetivos y metas de la organización (Krijgsheld et al., 2022).

Según Ramírez et al. (2021) un estudio realizado en México mostró que el 70% de los trabajadores de gobiernos locales tienen una percepción negativa del clima organizacional, siendo las principales causas las dificultades en la comunicación interna, el manejo de conflictos, la falta de una adecuada relación entre compañeros y jefes de trabajo y, sobre todo, las condiciones de trabajo. Asimismo, Wisdom y Mole (2021) señalaron que en América Latina la mayoría de trabajadores muestran un desempeño deficiente, principalmente en las organizaciones públicas, siendo la causa principal la colocación de lugares de trabajo sin estrategias planificadas, ya que los gobiernos locales se centran sólo en resolver los problemas de un explícito sector poblacional.

Además, Barbara et al. (2020) afirman que se ha demostrado empíricamente que cuando existe un clima organizacional favorable o satisfactorio, es muy probable que se consigan mejores resultados laborales, ya que se fomenta una mayor cooperación, compromiso, altos índices de rendimiento y sobre todo motivación. Lo mencionado es fundamentado por Luqman et al. (2020) quienes precisan que en muchas organizaciones prevalecen elementos como: a) los estilos de liderazgo, b) las relaciones humanas de los colaboradores, c) los mecanismos de comunicación y d) sus respectivas conductas que pueden aquejar el clima organizacional e influir en el desempeño del trabajador.

En el Perú, Phoccohuanca et al. (2020) señalaron que el 79% de los colaboradores de entidades públicas tienen una percepción desfavorable del clima organizacional y esto se debe a que muchas organizaciones no están interesadas

en promover el apoyo mutuo, el trabajo en equipo, las relaciones humanas adecuadas, la mala comunicación interna y, sobre todo, que el reconocimiento y las recompensas no se dan de manera igualitaria o equitativa.

También es importante señalar que el deficiente desempeño es una problemática común a la que se enfrentan muchas organizaciones; sin embargo, no toman medidas efectivas, sabiendo que el desempeño es la clave principal para alcanzar los objetivos establecidos. Al respecto, Pacherez y Pacherez (2020) señalaron que el 66,7% de los colaboradores de un municipio de San Martín no tienen un desempeño eficiente, porque no se desarrollan actividades orientadas a fortificar los conocimientos del empleado y muchas veces no cuentan con equipos y materiales apropiados para desarrollar sus actividades.

El municipio donde se realizará el estudio, se precisó que en algunas oportunidades la institución no valora al trabajador, no fomenta la adecuada comunicación, el apoyo mutuo, la confianza y sobre todo las buenas relaciones interpersonales, además algunos trabajadores manifestaron que no tienen la suficiente potestad para contribuir con sugerencias o decisiones que beneficien a la organización e incluso esta no reconoce los aportes innovadores o las acciones que se realizan para lograr las metas institucionales.

Por otro lado, la institución no tiene interés en potenciar los conocimientos del trabajador, no promueve la motivación, la iniciativa, el trabajo en equipo e incluso los jefes solo se centran en exigir el cumplimiento de las tareas, pero no poseen la capacidad para orientar a los trabajadores el desarrollo de sus actividades. Estas deficiencias han provocado que algunos trabajadores no muestren interés por su trabajo o no cumplan con sus responsabilidades laborales, lo cual se ve reflejado en las diversas quejas o reclamos de los interesados y también conlleva a no cumplir los objetivos establecidos por el municipio.

Por lo manifestado, se formuló la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo?

La investigación tiene una justificación teórica, porque permitirá profundizar el conocimiento existente sobre las variables de estudio, y además servirá como aporte a la comunidad científica para ser tomada como fuente de referencia por aquellos investigadores interesados en seguir aportando información relevante sobre la variable clima organizacional y desempeño laboral. Desde el nivel práctico, los resultados permitirán establecer sugerencias dirigidas a erradicar los problemas que viene atravesando la municipalidad e incluso serán facilitados a los responsables de dicha institución con el propósito de que tomen decisiones que permitan garantizar un ambiente laboral confortable para el desempeño del trabajador. A nivel metodológico, se abordará un diseño no experimental con alcance correlacional y se utilizarán instrumentos que cumplan con el rigor de validez y confiabilidad para que la información obtenida muestre coherencia y consistencia; asimismo, estos instrumentos podrán ser utilizados en futuras investigaciones que estudien los mismos constructos o variables en un escenario semejante.

El objetivo general, se formuló de la siguiente manera: Identificar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo 2023; como objetivos específicos: a) Identificar el nivel de clima organizacional en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo; b) Identificar el nivel de desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo; c) Identificar la relación entre comunicación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo; d) Identificar la relación entre motivación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo; e) Identificar la relación entre confianza y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo; f) Identificar la relación entre participación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.

Además, la hipótesis general se formuló de la siguiente manera: H1: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo; H0: No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de este capítulo se han considerado antecedentes relacionados con los constructos objeto de estudio, con el propósito de contar con el sustento empírico que permita una discusión exhaustiva de los hallazgos generados en la investigación.

En el contexto internacional, Gualli (2021) en su investigación tuvo como finalidad analizar la asociación entre constructos. Para concretar dicha investigación siguió una metodología correlacional, donde consideró el cuestionario que se aplicó a una muestra de 108 participantes. Encontró que el clima organizacional fue percibido como deficiente y el desempeño se inclinó a una categoría baja, además afirmó que ambos constructos mostraron una relación significativa con 0.000. En conclusión, argumentó que los trabajadores que se desempeñan en un clima laboral desfavorable afectan directamente el cumplimiento de sus actividades asignadas e incluso pueden generar deficiencias en la satisfacción del trabajo.

Bárcenas et al. (2021) en su estudio tuvo como finalidad analizar la variable mencionada. La metodología fue cuantitativa transversal, con una muestra de 85 participantes y el instrumento utilizado fue la escala EDCO. Mostraron que el clima organizacional no era muy favorable, porque la estructura, los procedimientos y las relaciones interpersonales no se gestionaban de manera adecuada. Además, concluyeron que toda organización necesita mantener una buena estabilidad laboral y relaciones adecuadas en los diferentes departamentos o dependencias; esto permite mantener un buen ambiente de trabajo, lo cual es fundamental para lograr los propósitos previstos.

Guerrero et al. (2019) en su investigación buscaron analizar la relación entre los fenómenos o constructos mencionadas. Para lograr este objetivo, utilizó una metodología correlacional transversal, considerando el cuestionario y una muestra de 112 colaboradores. Mostró que la mayoría de los evaluados presentaron un desempeño moderado, el clima organizacional fue poco favorable y ambas variables mostraron una asociación significativa con un valor crítico menor a 0.05.

Como conclusión, señaló que la organización no tenía el suficiente interés en mantener una adecuada comunicación e incluso los colaboradores no disponían de un ambiente apropiado para llevar a cabo sus funciones asignadas, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para fomentar una energía positiva en el trabajo.

En el contexto nacional, Salazar (2022) en su tesis se planteó como objetivo analizar la asociación entre los fenómenos mencionados. Se basó en una metodología de alcance correlacional, la muestra incluyó 43 colaboradores a quienes aplicó una encuesta. Entre sus principales hallazgos, demostró que el desempeño de los trabajadores era regular y el clima organizacional también fue percibido como regular, además los constructos o variables estaban directamente asociadas. Concluyó que promover una buena comunicación dentro de la organización permite que el trabajador tenga un desempeño favorable, además de que es fundamental proporcionar el equipo y los materiales necesarios para cada actividad asignada al colaborador.

Henostroza (2022) realizó su investigación cuya finalidad fue asociar los fenómenos mencionados; la metodología fue cuantitativa, donde consideró aplicar el cuestionario a una muestra de 40 colaboradores. Logró demostrar que el clima organizacional fue valorado como regular y la mayoría de los trabajadores mostraron un adecuado desempeño, el cual se vio reflejado en el cumplimiento de sus actividades asignadas y de los objetivos propuestos por la organización; también afirmó que la comunicación, la motivación y el liderazgo son factores que se asocian claramente con el desempeño del trabajador. En conclusión, afirmó que las acciones ejercidas en el clima de la organización permiten que el trabajador tenga un desempeño eficiente en sus responsabilidades asignadas.

Soncco (2021) en su estudio tuvo como finalidad relacionar los constructos mencionados. La metodología que consideró fue de alcance correlacional y la muestra fueron 35 trabajadores. Demostró que el clima organizacional fue poco favorable y que ambas variables se asociaron con una significancia menor a 0.05; además, los factores motivación, liderazgo y confianza también mostraron una relación directa con el desempeño. Concluyó que la falta de decisión, el trabajo en

equipo y la motivación son elementos trascendentales que la organización debe tener en cuenta, porque de ellos depende el desempeño eficiente de la fuerza laboral.

A nivel local, Obeso (2022) realizó su estudio cuya finalidad fue relacionar los constructos mencionados. Según su profundidad, se basó en una metodología correlacional, cuya muestra fue 98 participantes. Encontró que la mayoría de los evaluados tenía una percepción baja del clima organizacional y el desempeño tuvo prevalencia en una categoría baja; además, las variables se relacionaron significativamente y las relaciones humanas también se asociaron con el desempeño de los trabajadores. En conclusión, añadió que mantener un ambiente de trabajo saludable contribuye al desarrollo del trabajador, al crecimiento de la organización, reduce el estrés e incluso puede reducir la rotación de personal.

Santamaría (2021) en su investigación, cuyo objetivo era analizar la relación entre variables siguiendo una metodología correlacional, también utilizó una encuesta para recoger información de una muestra de 73 trabajadores. Como resultados más destacados señaló que el clima organizacional fue percibido como regular, ya que la mayoría de los trabajadores consideraron que no se fomentan las buenas relaciones interpersonales dentro de la organización, además mostró que las variables se asociaron con una significancia de 0.000. Concluyó que los trabajadores que gozan de un ambiente laboral confortable demuestran eficiencia en su trabajo, además se promueve el trabajo en equipo, participación y el compromiso con la entidad.

Santisteban (2020) desarrolló su estudio con el objetivo de relacionar ambos fenómenos. La investigación fue correlacional y utilizó la encuesta que se aplicó a 118 trabajadores. Las variables se relacionaron significativamente y el desempeño fue favorable en la mayoría de los trabajadores, demostrando responsabilidad, eficiencia y cumplimiento de objetivos. Por otro lado, agregó que fomentar la motivación, la iniciativa, la comunicación y el reconocimiento ayudan a que el trabajador se sienta identificado con la organización y cumpla eficientemente con las funciones asignadas; sin embargo, el desarrollo profesional también es fundamental y muchas organizaciones lo dejan de lado.

El clima organizacional desde la perspectiva de la metáfora "clima" es aquel que involucra las particularidades del ambiente donde los trabajadores desarrollan sus actividades, es decir, el entorno de la organización. Sin embargo, se infiere que este fenómeno no sólo se centra en este contexto, sino que va más allá, ya que un clima organizacional implica también las percepciones que los colaboradores tienen de su entorno laboral; por lo tanto, constituye las diversas experiencias de los sujetos dentro de una organización (García et al., 2020).

Según Rivera et al. (2018) el clima organizacional es la apreciación de los individuos sobre su comportamiento con los demás miembros que conforman o son parte de la organización, también es visto como las condiciones del ambiente interno, practicado por cada uno de los trabajadores, y el efecto puede ser explicado en términos de valores o características organizacionales. Asimismo, señalan que existen otros elementos que pueden influir en el clima de una organización, entre los principales se destaca a las relaciones de liderazgo, las percepciones, los valores, las variables estructurales, personales, tecnológicas, las recompensas y los diferentes objetivos operativos que tienen la capacidad de revelar el futuro de la organización.

Desde la perspectiva de Rivai y Murfat (2019), son las percepciones de las peculiaridades estables de la entidad, las cuales tienen la capacidad de influir en el ambiente psicosocial en el que se desenvuelve el trabajador y el comportamiento que tiene en el entorno de la misma. En esta misma línea de ideas, Dutra y Santos (2020) afirman que el clima organizacional son patrones de sentimientos, actitudes y comportamientos que identifican o caracterizan a una organización.

De Souza et al. (2018) manifiestan que son todas aquellas particularidades del entorno o el ambiente de la organización, que se identifica por ser a corto plazo, cambiantes y observables por los miembros que la conforman, y que además determina su productividad, rendimiento y compromiso. De la misma manera, Kirilo et al. (2018) testifican que son las peculiaridades que ayudan a una organización a diferenciarse de las demás, las cuales impactan en el comportamiento del trabajador e incluso perduran a lo largo del tiempo.

Según Van (2018) el clima organizacional son las propiedades que conforman el ambiente de trabajo y que son percibidas por los colaboradores de la organización; además, estas propiedades pueden generar comportamientos positivos o negativos. Por lo tanto, el clima de una entidad es positivo o favorable cuando mejora la moral de los trabajadores y logra satisfacer algunas necesidades individuales (Tri y Syarif, 2021). Es desfavorable cuando genera desmotivación y frustra las necesidades personales (Viđak et al., 2021).

También es importante destacar cuatro tipos de clima organizacional: (1) clima autoritario-explotador, donde la dirección no confía en su equipo de trabajo, y donde los objetivos y las decisiones son llevadas a cabo por los directivos de la entidad. Los trabajadores deben desenvolverse en un entorno en el que prevalecen la amenaza, el castigo, el miedo y las recompensas ocasionales; también se afirma que las necesidades son satisfechas a nivel de seguridad y psicológico (García et al., 2020).

(2) El clima autoritario-paternalista se refiere a que el líder de la organización confía plenamente en los trabajadores y la gran mayoría de las medidas son tomadas por los directivos; sin embargo, otros departamentos también pueden tomar algunas decisiones. Los colaboradores son motivados ocasionalmente con castigos y recompensas (Vásquez et al., 2021).

(3) Clima participativo - consultivo permite a la dirección confiar en los trabajadores, se busca satisfacer necesidades de estima y prestigio, los castigos y las recompensas son ocasionales y la comunicación es descendente. En general, las decisiones lo toman los jefes de la organización, pero los subordinados también tienen poder de decisión en los niveles jerárquicos inferiores. (4) El clima participativo-grupal es aquel que busca formar un equipo entre los trabajadores y los directivos para cumplir eficientemente los objetivos fijados por la organización, los cuales se articulan con la planificación estratégica. Además, las decisiones se pueden tomar en cualquier nivel de la organización y los directivos tienen plena confianza en los trabajadores (García et al., 2020).

Según Martín (como se citó en Ramírez, 2021) el clima organizacional comprende cuatro dimensiones: a) La comunicación, definida como la forma de interactuar con los miembros de la organización y la información que se transfiere a cada área o departamento, ya sea interna o externa; b) la motivación es el grado de valoración del trabajador, su profesionalidad y el reconocimiento que le ofrece la organización por el trabajo o las funciones que realiza; (c) la confianza, se refiere a la integridad humana y la seguridad de honestidad que permite a un trabajador compartir sus sueños y necesidades con las demás personas que tienen metas comunes y trabajan responsablemente para lograr sus objetivos compartidos; por último, d) la participación es la capacidad de las personas de formar equipos informales y formales para llevar a cabo las actividades asignadas por la organización, además de considerar cómo es el trabajo en equipo o en grupo, cómo se desarrollan las reuniones de grupo, su frecuencia, el grado de valoración de las opiniones y la formación del participante.

Por otro lado, en relación al desempeño laboral Stern y Beckera (2018) lo definen como los comportamientos y acciones destacadas de los colaboradores que contribuyen al desarrollo o crecimiento de la organización, cumpliendo eficientemente las metas establecidas por la misma. En tal sentido, se trata de una herramienta que proporciona información sobre las habilidades, competencias y desempeño del trabajador, lo cual es fundamental para detectar áreas de mejora y a través de su colaboración lograr los objetivos organizacionales.

En palabras de Bohórquez et al. (2020) es aquel que ayuda a medir el desempeño de un trabajador que se desenvuelve dentro de cualquier organización, lo que permite detectar departamentos o áreas con impactos negativos y positivos y a través de esto se pueden establecer acciones de mejora con la finalidad de lograr eficientemente las actividades asignadas y los objetivos definidos por la organización. Por lo tanto, se puede decir que es el rendimiento que tienen los trabajadores al momento de cumplir con sus funciones asignadas y por ello es fundamental evaluar su desempeño, ya que permite determinar el grado de eficacia y eficiencia en el trabajo.

De acuerdo con Spagnoli et al. (2020) es la combinación entre los comportamientos y los resultados alcanzados dentro de la organización. En otras palabras, son las capacidades que tienen los trabajadores para desarrollar sus actividades con el mínimo esfuerzo, en el menor tiempo posible y con un alto nivel de calidad. Sin embargo, Jasleen et al. (2019) afirman que es el resultado que una organización espera obtener por el cumplimiento de las funciones asignadas a un trabajador, las cuales deben ser cumplidas en un tiempo determinado. En efecto, Zhang (2018) señala que son los comportamientos colectivos o individuales que contribuyen al crecimiento de la organización, es decir, las actitudes que muestra el individuo para cumplir con sus responsabilidades laborales en beneficio de la institución.

Sujatha y Krishnaveni (2018) señalan que es el logro de las metas de un trabajador dentro de la organización; además, precisan que el desempeño de una persona en el trabajo está compuesto por actividades medibles, observables y tangibles, entre otras que pueden ser deducidas. Asimismo, Fogaça et al. (2018) definieron el desempeño laboral como la forma de realizar eficientemente una determinada actividad en beneficio de la organización, también precisan que dicho desempeño debe estar sujeto a las normas, políticas o estándares que son establecidos por la organización. Sobre esta definición, se puede referir que el desempeño de un trabajador es cumplir efectivamente con las actividades asignadas en un periodo determinado, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por otro lado, según Snell (como se citó en Boulanger, 2021) el desempeño laboral es un constructo que puede medirse a través de cuatro factores o dimensiones: (a) Conocimiento del trabajo, que se refiere a la comprensión que tiene el trabajador de las funciones o actividades que debe realizar dentro de la organización donde trabaja. Este elemento implica los lineamientos, políticas o reglamentos de la institución, que deben ser cumplidos al momento de realizar cada una de las tareas o actividades correspondientes hacia la consecución de los objetivos institucionales.

(b) Las habilidades interpersonales son aquellas que ayudan a mantener relaciones y vínculos efectivos con otras personas, y también ayudan a promover una comunicación efectiva dentro de la organización. Su desarrollo implica las capacidades de las personas para reconocer las emociones propias y de los demás, también ayudan a generar una adecuada comunicación dentro de la organización, permitiendo que los trabajadores tengan la capacidad de expresarse con mayor facilidad, entendiendo perfectamente lo que se quiere comunicar (Rahmadani et al., 2020).

(c) Trabajo en equipo, es la capacidad que tienen los trabajadores para fomentar la cooperación, el compañerismo y las actitudes con la finalidad de lograr un objetivo determinado, aportando habilidades y retroalimentación constructiva entre todo el equipo de trabajo. Por lo tanto, este elemento consiste en aportar ideas claras y conocimientos que ayuden a desarrollar eficazmente cualquier actividad que contribuya al desarrollo de la organización (Rahmadani et al., 2020).

(d) Iniciativa, es aquella que implica actitudes proactivas que permiten desarrollar acciones con responsabilidad, confianza, sentido crítico y creatividad. En otras palabras, es tener la actitud de realizar cualquier actividad sin esperar órdenes de los superiores o directivos, esto permite evidenciar el compromiso con las actividades y el trabajo asignado en la organización (Listona et al., 2018).

También se menciona que la estimación del desempeño se considera un procedimiento sistemático y estructural que permite valorar, medir y, sobre todo, influir en el comportamiento y los resultados afines con el trabajo e incluso en el grado de absentismo para identificar qué tan productivos son los trabajadores y si existe la posibilidad de que puedan mejorar su desempeño en el futuro. También permite identificar errores en el diseño de los puestos de trabajo, tomar decisiones de ubicación o ascenso, mejorar las políticas de compensación, evaluar si es necesario desarrollar programas de formación y determinar si prevalece algún problema personal que pueda estar afectando negativamente al desempeño de las funciones asignadas (Shamsara, 2021).

La evaluación ofrece a los trabajadores oportunidades de autocrítica y autoevaluación para promover el autocontrol y el autodesarrollo. También fomenta el trabajo en equipo y las gestiones pertinentes para motivar a los trabajadores a comprometerse con sus funciones y con los objetivos de la organización; permite que los trabajadores demuestren lealtad y, sobre todo, que sean recompensados por su esfuerzo y dedicación; asegura una relación equitativa con todos los miembros de la organización; fomenta la preparación y la formación de los trabajadores para aspirar a puestos jerárquicos superiores y también para abordar los conflictos de manera oportuna e incluso tomar medidas preventivas cuando sea necesario (John et al., 2019).

La evaluación puede ser realizada por los superiores, es decir, el jefe de cada subordinado, ya que es el único que conoce el rendimiento del trabajador y también el puesto donde trabaja (Darmawan et al., 2020). También puede ser una autoevaluación, que consiste en la evaluación del propio trabajador sobre su desempeño en el puesto donde trabaja. Los empleados que realizan este tipo de evaluación son los que están más comprometidos con la organización y tienen mayor dedicación en el trabajo (Guartán et al., 2019).

También puede ser realizada por los subordinados, es decir, los trabajadores pueden evaluar a sus superiores o jefes (Murphy, 2020). Finalmente, la evaluación de 360° es la más completa, pero su aplicación es más extensa; sin embargo, se refiere que ésta es de gran utilidad, ya que permite evaluar a todos los miembros de la organización y tener una visión más completa obteniendo una retroalimentación de las diferentes áreas de la organización (Soltanifar y Heidariyeh, 2020).

III. METODOLOGÍA

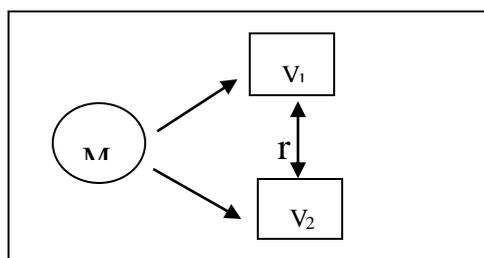
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación de acuerdo a su naturaleza fue de tipo básico, que pretendió profundizar o ahondar el conocimiento de los constructos que el investigador pretende estudiar (Hernández y Mendoza, 2018). En este sentido, la investigación profundizó el conocimiento relacionado con el clima organizacional y el desempeño laboral a través de la descripción de las propiedades de cada constructo.

Se utilizó el diseño de investigación no experimental - corte transversal y de alcance correlacional. Hernández y Mendoza (2018) afirman que los estudios no experimentales se caracterizan por analizar las variables sin la intención de manipularlas; el corte transversal, busca recoger información en un tiempo determinado y el de alcance correlacional pretende asociar dos o más fenómenos. En el estudio, las variables no fueron manipuladas bajo ninguna circunstancia, además la información se obtuvo una sola vez y fue correlacional porque el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las variables de estudio.

Figura 1

Diagrama del diseño de investigación



Nota: Diagrama según Hernández y Mendoza (2018)

Donde:

V1: Variable clima organizacional

V2: Variable desempeño laboral

r: Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

- **Definición conceptual:** Según Rivera et al. (2018) es la apreciación de los individuos sobre su comportamiento con los demás miembros que conforman o son parte de la organización, también es visto como las condiciones del ambiente interno, practicado por cada uno de los trabajadores, y el efecto puede ser explicado en términos de valores o características organizacionales.
- **Definición operacional:** Para medir la variable se consideró a cuatro dimensiones: Comunicación, motivación, confianza y participación (ver anexo 1).
- **Indicadores:** Para medir la dimensión de comunicación, se consideró como indicadores la horizontalidad en la comunicación y el estilo de comunicación asertivo. La motivación tuvo como indicadores la predisposición y el reconocimiento laboral. La confianza tuvo como indicadores la práctica de la honestidad y la responsabilidad entre compañeros o colegas. Por último, la participación asumió como indicadores la valoración de las opiniones y la participación proactiva.
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable 1: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Stern y Beckera (2018) lo conceptualiza como los comportamientos y acciones destacadas de los colaboradores que contribuyen al desarrollo o crecimiento de la organización, cumpliendo eficientemente las metas establecidas por la misma. En tal sentido, se trata de una herramienta que proporciona información sobre las habilidades, competencias y desempeño del trabajador, lo cual es fundamental para

detectar áreas de mejora y a través de su colaboración lograr los objetivos organizacionales.

- **Definición operacional:** Para medir la variable se tomó en cuenta cuatro dimensiones: El conocimiento del trabajo, habilidades interpersonales, el trabajo en equipo y la iniciativa (ver anexo 1).
- **Indicadores:** El conocimiento del trabajo tuvo como indicadores el conocimiento de las funciones asignadas, las políticas de la organización, la solución de problemas y las técnicas de organización. Las habilidades interpersonales abordaron como indicadores las relaciones sociales, la comunicación y la empatía. El trabajo en equipo utilizó como indicadores la colaboración y el compañerismo. Por último, la iniciativa incluyó como indicador el compromiso.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Es aquella que puede ser finita o infinita y está constituida por registros, cosas, animales, personas, entre otros y que pertenecen a un contexto particular donde se puede realizar un estudio o investigación (Hernández y Mendoza, 2018). La población que involucró la presente investigación estaba constituida por 55 trabajadores del área administrativa del Municipio.

- **Criterios de inclusión:** Se incluyeron los trabajadores con más de tres meses en la organización, los que decidieron participar voluntariamente y los trabajadores que completaron todos los ítems del cuestionario.
- **Criterios de exclusión:** Quedaron excluidos los trabajadores que no respondieron a todos los ítems del cuestionario, los que estaban de vacaciones, los que no aceptaron participar voluntariamente y los colaboradores que estaban de licencia.

3.3.2. Unidad de análisis: Fueron todos los trabajadores del área administrativa del Municipio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se ha utilizado la técnica de la encuesta, definida por Gamarra y Rivera (2018) como aquella que recoge o recopila información a través de preguntas sobre un fenómeno que se busca investigar. En el estudio, permitió recolectar información sobre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores, la cual será proporcionada por los colaboradores del municipio donde se realizó la investigación.

Como instrumento se ha utilizado el cuestionario, el cual comprende una serie de ítems definidos de acuerdo a las variables o constructos que el investigador pretende medir (Córdova, 2018). El cuestionario para medir la variable clima organizacional consto de 23 ítems y el cuestionario para el constructo desempeño laboral comprendió de 20 ítems. Para las alternativas de respuesta se utilizó la escala Likert y el tiempo de aplicación fue de 20 a 25 minutos aproximadamente.

Asimismo, ambos instrumentos fueron sometidos a validez, ya que esto permitió determinar la bondad de ajuste para saber si todos los ítems tienen coherencia y permiten medir la variable que lo conforma (Keating et al., 2019). En el estudio, este procedimiento fue revisado por jueces expertos en la materia.

También se cumplió con la confiabilidad para garantizar que los instrumentos recojan información coherente y consistente; asimismo, se afirmó que existe una excelente confiabilidad cuando los instrumentos tienen un valor superior a 0.725 (Hernández y Mendoza, 2018). En el estudio se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar el grado de confiabilidad de cada instrumento (ver anexo 7).

3.5. Procedimientos

En primera instancia se realizó una revisión bibliográfica para profundizar las variables de estudio, operacionalizar y construir el instrumento para su medición, seguidamente se realizó la validez y la confiabilidad. Una vez cumplidos estos procedimientos, se solicitó al municipio la autorización para la recolección de información y se acordó la fecha y hora para la aplicación del instrumento. Posteriormente, se informó a los colaboradores el propósito de la investigación, el

tiempo que les tomará participar en el cuestionario y, sobre todo, la calidad en la que fueron encuestados. Una vez concluido este procedimiento, se hizo la distribución de los cuestionarios y la información obtenida se organizó y distribuyó de acuerdo a los objetivos del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos se analizaron a nivel descriptivo e inferencial utilizando el SPSS versión 26 y Excel 2019. A nivel descriptivo, la información obtenida se distribuyó en tablas con frecuencias y porcentajes según corresponda. Por otro lado, a nivel inferencial, se analizó la confiabilidad de los cuestionarios para determinar si son o no fiables para su aplicación; además, se realizó la prueba de normalidad de las variables para determinar si los constructos siguen o no una distribución normal y, en consecuencia, se definió el estadístico Rho Spearman que se utilizó para relacionar las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

La investigación ha utilizado los aspectos establecidos en la Resolución del Consejo Universitario N.º 0262-2020/UCV, que promueve el respeto a los derechos de los autores que se citan en la investigación para que las ideas de otros autores no sean consideradas como propias (UCV, 2020). En este contexto, todos los autores fueron citados y referenciados siguiendo las normas de estilo APA séptima edición. Por otro lado, también se promueve la autonomía, la beneficencia y la justicia.

Se utilizó la autonomía, ya que se informó a todos los trabajadores que su participación era anónima y que la información obtenida es sólo para fines académicos y no será proporcionada a terceros sin previa autorización; además, fueron libres de decir si participan o no en la aplicación del cuestionario, es decir, su participación fue voluntaria e incluso podían retirarse o dejar de participar en el momento que lo consideraban oportuno (UCV, 2020).

La beneficencia infiere que toda investigación debe garantizar el bienestar o la tranquilidad de las personas que participarán en el estudio, además de informar

o poner en conocimiento los beneficios que el participante puede obtener. En este sentido, la autora de la investigación tuvo toda la responsabilidad de garantizar la tranquilidad de los trabajadores que participaron en la aplicación del cuestionario, y también se puso en conocimiento que no se les otorgaría ningún beneficio económico por su participación (UCV, 2020).

Por último, la justicia indica que todos deben ser tratados por igualdad. En el estudio, todas las personas que participaron fueron tratadas con equidad, es decir, no hubo ningún comportamiento que fomente la discriminación por raza, género, color, religión o cualquier otro criterio que sea discriminatorio (UCV, 2020).

IV. RESULTADOS

Dentro de este capítulo se describieron los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario, los cuales se analizan en función a los objetivos planteados en la investigación.

Tabla 1

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.

		Desempeño laboral
	Correlación Rho	
	Spearman	,735**
Clima organizacional	Sig.	,000
	N	55

Nota: Sig: Significancia; N: Tamaño de la muestra

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

La tabla 1 muestra que el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan significativamente, evidenciando un Rho Spearman de 0,735, que es una relación positiva alta y además es significativa al 0,000. En este sentido, se afirma que al 95% de confianza existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.

Tabla 2

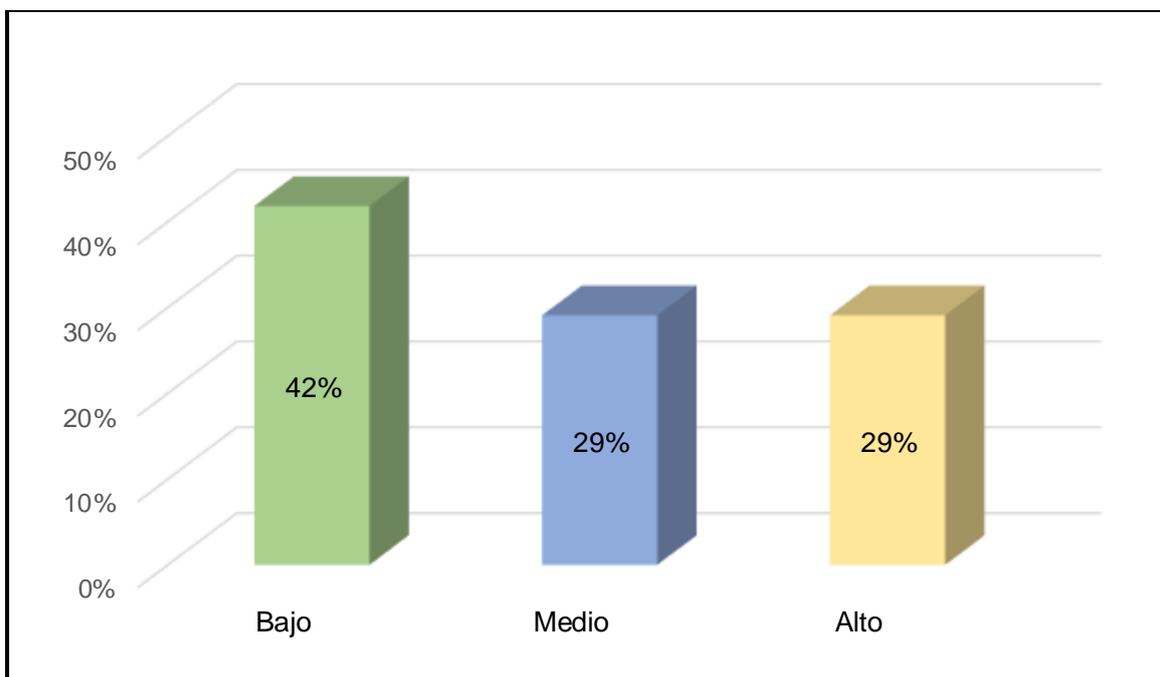
Nivel de clima organizacional en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo

Categorías	n	%
Bajo	23	42%
Medio	16	29%
Alto	16	29%
Total	55	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Nivel de clima organizacional en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo



Nota: Nivel de la variable clima organizacional

La tabla y la figura 2 muestran que el clima organizacional prevaleció en un nivel bajo con un 42%, lo que indica que la mayoría de los colaboradores tienen una percepción negativa del ambiente donde realizan sus actividades, es decir, no se fomenta una comunicación adecuada, el apoyo mutuo, la confianza y las buenas relaciones interpersonales.

Tabla 3

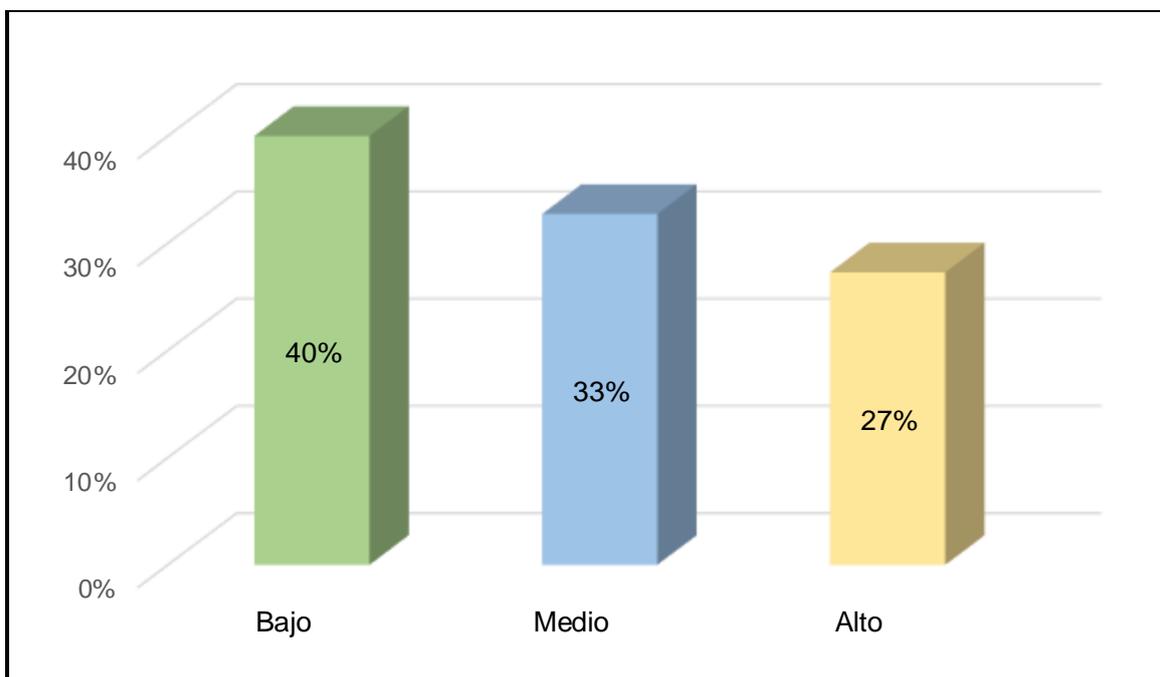
Nivel de desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo

Categorías	n	%
Bajo	22	40%
Medio	18	33%
Alto	15	27%
Total	55	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Nivel de desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo



Nota: Nivel de la variable desempeño laboral

La tabla y la figura 3 evidencian que el desempeño laboral se sitúa en un nivel bajo con un 40%, lo que significa que la mayoría de los trabajadores no muestran un desempeño adecuado en las tareas asignadas, lo cual puede deberse a la falta de motivación, iniciativa, trabajo en equipo, capacitación y relaciones inadecuadas entre compañeros.

Tabla 4

Relación entre comunicación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.

		Desempeño laboral
Comunicación	Correlación Rho Spearman	,400**
	Sig.	,002
	N	55

Nota: Sig: Significancia; N: Tamaño de la muestra

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

Los resultados de la tabla 4 muestran que el factor comunicación y el desempeño laboral están significativamente relacionados, con un coeficiente Rho Spearman de 0.400, que es una relación positiva moderada y además es significativa al 0.002. En este contexto, se afirma que al 95% de confianza existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.

Tabla 5

Relación entre motivación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.

		Desempeño laboral
	Correlación Rho Spearman	,532**
Motivación	Sig.	,000
	N	55

Nota: Sig: Significancia; N: Tamaño de la muestra

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

La tabla 5 muestra un coeficiente Rho Spearman de 0.532, siendo una relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral, además es una asociación significativa con un 0.000 que es un valor inferior a 0.05. Por lo tanto, se puede afirmar que al 95% de confianza existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.

Tabla 6

Relación entre confianza y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.

		Desempeño laboral
Confianza	Correlación Rho	
	Spearman	,680**
	Sig.	,000
	N	55

Nota: Sig: Significancia; N: Tamaño de la muestra

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

La tabla 6 evidencia una relación positiva alta y significativa entre el factor confianza y el desempeño laboral ($Rho=0.680$; $p<.05$). Por lo tanto, se afirma que al 95% de confianza existe una relación significativa entre la confianza y el desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.

Tabla 7

Relación entre participación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.

		Desempeño laboral
Participación	Correlación Rho	
	Spearman	,748**
	Sig.	,000
	N	55

Nota: Sig: Significancia; N: Tamaño de la muestra

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

La tabla 7 muestra que la participación y el desempeño laboral se relacionan significativamente, evidenciando un Rho de Spearman de 0.748, que es una relación positiva alta y además es significativa al 0.000. Por lo tanto, se afirma que al 95% de confianza existe una relación significativa entre la participación y el desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se discuten los resultados que se analizaron en el capítulo anterior; dicha discusión se llevó a cabo con los trabajos previos y las principales teorías que fundamentaron los constructos del estudio.

En relación al objetivo general, se obtuvo que el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionaron significativamente, evidenciando un Rho Spearman de 0.735, que es una relación positiva alta y además es significativa al 0.000, dicho resultado explica que cuanto más saludable es el clima organizacional, mejor es el desempeño del trabajador. Resultado semejante obtuvo Soncco (2021), quien realizó su estudio en una municipalidad distrital de Lima y concluyó que el clima organizacional se relacionó significativamente con el desempeño de los trabajadores administrativos; asimismo, Santamaría (2021) desarrolló su estudio en la municipalidad distrital de Mochumí y también demostró que estas variables se asociaron con una significancia de 0.000.

Por lo tanto, estas semejanzas permiten hacer referencia a que toda organización debe garantizar un clima organizacional saludable, ya que esto permite que los trabajadores tengan un desempeño favorable en las actividades asignadas e incluso permite fortalecer la gestión de los equipos de trabajo, la creatividad, el estado de ánimo, la motivación y sobre todo facilita las relaciones del trabajador con el entorno y los compañeros de trabajo. Así mismo, se puede afirmar que un clima organizacional inadecuado puede influir negativamente en el comportamiento de los trabajadores.

Lo anterior se fundamenta en lo señalado por Barbara et al. (2020), quienes afirmaron que cuando existe un clima organizacional favorable o satisfactorio, es muy probable que se consigan mejores resultados laborales, ya que se fomenta una mayor cooperación, compromiso, altos índices de rendimiento y sobre todo motivación. Asimismo, Van (2018) manifiesta que el clima organizacional son las propiedades que conforman el ambiente de trabajo y que son percibidas por los trabajadores de la organización; además, estas propiedades pueden generar comportamientos positivos o negativos.

De la misma manera, Rivai y Murfat (2019) señalan que el clima organizacional son las percepciones de las peculiaridades estables de la organización, las cuales tienen la capacidad de influir en el ambiente psicosocial en el que se desenvuelve el trabajador y en el comportamiento que tiene en el entorno de la misma. Por otro lado, Fogaça et al. (2018) manifestaron que el desempeño es la forma de realizar eficientemente una determinada actividad en beneficio de la organización. También argumentaron que dicho desempeño debe estar sujeto a las normas, políticas o estándares que son establecidos por la organización. Sobre esta apreciación, se puede afirmar que el desempeño de un trabajador es cumplir efectivamente con las actividades asignadas en un periodo determinado, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En función al primer objetivo específico, se encontró que el clima organizacional prevaleció en un nivel bajo con un 42%, lo que indica que la mayoría de los colaboradores tienen una percepción negativa o desfavorable del ambiente donde desarrollan sus actividades, es decir, dentro de la municipalidad no se fomenta una adecuada comunicación, el apoyo mutuo, la confianza y las buenas relaciones interpersonales. Por lo tanto, se trata de un resultado muy desfavorable porque genera que los trabajadores no tengan la fortaleza y la confianza necesaria para asumir nuevos retos y, sobre todo, para mantener un estado de ánimo positivo a la hora de realizar sus tareas habituales.

Resultados semejantes obtuvo Gualli (2021), quien realizó su investigación en un gobierno local de Ecuador y concluyó que la mayoría de trabajadores percibía el clima organizacional como negativo; de igual manera, Obeso (2022) realizó su estudio en un municipio de Chiclayo y demostró que el clima organizacional de dicha organización se inclinó a un nivel bajo. Por lo tanto, estas similitudes se deben a que algunas autoridades de los gobiernos locales no tienen la capacidad de fomentar un clima organizacional saludable, es decir, no tienen el interés de fomentar la cooperación, la comunicación interna, el apoyo, las relaciones humanas, el trabajo en equipo, la confianza, la resolución de conflictos, etc. En tal sentido, De Souza et al. (2018) manifiestan que el clima organizacional son particularidades del ambiente de la organización, que se identifica por ser a corto

plazo, cambiantes y observables por los miembros que la conforman, y que además determina su productividad, rendimiento y compromiso.

Respecto al segundo objetivo específico, se obtuvo que el desempeño laboral alcanzó un nivel bajo con un 40%, lo que significa que la mayoría de los trabajadores no muestran un desempeño adecuado en las tareas asignadas, lo cual puede deberse a la falta de motivación, iniciativa, trabajo en equipo, capacitación y relaciones inadecuadas entre compañeros. Asimismo, el bajo desempeño puede reflejarse en quejas de los usuarios y, sobre todo, en el incumplimiento de las metas y objetivos establecidos por el municipio. Este resultado es similar al encontrado por Obeso (2022), quien realizó su estudio en una municipalidad de Chiclayo y concluyó que el desempeño de los trabajadores prevalecía en una categoría baja.

Estas coincidencias significan que los colaboradores de dichos municipios se caracterizan por presentar deficiencias en el desarrollo de las actividades asignadas, es decir, no aplican las habilidades, destrezas y conocimientos que ayuden a cumplir con los objetivos de la institución. En este contexto, Stern y Beckera (2018) el desempeño son los comportamientos y acciones destacadas de los colaboradores que contribuyen al desarrollo o crecimiento de la organización, cumpliendo eficientemente las metas establecidas por la misma. En tal sentido, se trata de una herramienta que proporciona información sobre las habilidades, competencias y desempeño del trabajador, lo cual es fundamental para detectar áreas de mejora y a través de su colaboración lograr los objetivos organizacionales.

En relación al tercer objetivo específico, se encontró que la comunicación y el desempeño laboral están significativamente relacionados, con un coeficiente Rho Spearman de 0.400, que es una relación positiva moderada y también significativa a 0.002. Este resultado significa que cuando existe una comunicación asertiva en la organización o la interacción entre colaboradores y autoridades es favorable, el trabajador tiende a mostrar un mejor desempeño en las funciones asignadas. Resultado semejante fue encontrado por Henostroza (2022), quien realizó su investigación en una Municipalidad Distrital de la Región Ancash y entre sus principales resultados mostró que la comunicación es un factor que se asocia directamente con el desempeño del trabajador.

En este sentido, se puede hacer referencia que una buena comunicación es fundamental para influir en el desempeño del trabajador, ya que permite generar confianza entre las personas, potencializar el trabajo en equipo y sobre todo impulsar la motivación, crear y mantener relaciones profesionales de manera positiva. Por lo tanto, es fundamental que toda organización, ya sea pública o privada, ponga el interés necesario en fomentar la comunicación asertiva en todos sus departamentos, dado que esto permitirá conocer, crear e intercambiar información adecuada en diferentes circunstancias e incluso tener la capacidad o aptitud de fomentar una correcta comunicación entre los miembros que conforman la organización.

Lo manifestado, se fundamenta en los argumentados de Salazar (2022) quien desarrolló su estudio y logró concluir que promover una buena comunicación dentro de la organización permite que el trabajador tenga un desempeño favorable, además ayuda a la organización a mantener información confiable para la toma de decisiones en dirección al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Asimismo, Martín, citado por Ramírez (2021) señaló que la comunicación es la forma de interactuar con los miembros de la organización y la información que se transfiere a cada área o departamento, ya sea interna o externa. También señaló que una adecuada comunicación genera eficiencia en las tareas o actividades a desarrollar, fortalece la productividad, mejora la coordinación en los miembros de la organización, ayuda a fortalecer las relaciones humanas y contribuye a la mejora del entorno laboral.

En cuanto al cuarto objetivo específico, se encontró que la motivación y el desempeño laboral están significativamente relacionados, mostrando un coeficiente Rho Spearman de 0.532, lo cual es una relación positiva moderada y también significativa al 0.000. Este hallazgo refiere que cuando la organización promueve la motivación a través de incentivos, reconocimientos o mantiene estímulos positivos externos e internos en sus trabajadores, contribuye a fortalecer su desempeño en las diversas tareas o actividades asignadas; es decir, a mejor motivación, mejor desempeño de los trabajadores y los resultados se pueden ver reflejados en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Resultados similares fueron obtenidos por Henostroza (2022), quien desarrolló su estudio en trabajadores administrativos de una Municipalidad Distrital de la Región Ancash y en sus hallazgos mostró que la motivación es un factor que se relacionó significativamente con el desempeño de los trabajadores, mostrando una significancia de 0,000; asimismo, Soncco (2021) en su estudio realizado en una Municipalidad Distrital de Lima encontró que la motivación y el desempeño de los trabajadores son dos constructos que se relacionaron significativamente con un valor de 0,000, lo cual le permitió argumentar que un trabajador demuestra un mayor rendimiento laboral cuando la organización reconoce el esfuerzo en el trabajo y promueve programas motivacionales.

Estas semejanzas permiten afirmar que la motivación en el trabajo es una herramienta fundamental, ya que un trabajador que se siente motivado tiene la capacidad de realizar sus actividades de manera más eficiente, demuestra energía positiva, fortalece su sentido de pertenencia a la organización e incluso puede generar ideas innovadoras que puede transmitir a sus superiores para que se tomen decisiones en beneficio de la organización. Por tanto, es evidente que cuando un trabajador siente que su organización reconoce su esfuerzo, le ofrece incentivos o se preocupa por su bienestar, este refuerza su rendimiento, su implicación y su compromiso con la organización.

Esto se fundamenta en lo señalado por Martín, citado por Ramírez (2021), quien afirma que la motivación es el grado de valoración del trabajador, su profesionalidad y el reconocimiento que le ofrece la organización por el trabajo o funciones que realiza. Además, afirma que un trabajador que se siente motivado se caracteriza por sentirse comprometido con las tareas asignadas y con la organización, asimismo ayuda a las personas que lo rodean a mantener una actitud positiva durante el desarrollo de sus actividades. También se afirma que la motivación impulsa a los trabajadores a desarrollar determinadas actividades y persistir en ellas hasta conseguir el objetivo deseado.

En relación con el quinto objetivo específico, se encontró que el factor confianza y el desempeño laboral se relacionaron significativamente con un coeficiente Rho Spearman de 0.680, que es una asociación positiva alta y además

significativa a 0.000, que es un valor inferior a 0.05. Este resultado significa que cuando la organización tiene la capacidad de generar un ambiente armónico entre los colaboradores, promover la transparencia, confidencialidad, empoderamiento, equidad y en general fomenta la confianza entre su equipo de trabajo, les ayuda a fortalecer su desempeño en las funciones o actividades que le son asignadas; es decir, para que un trabajador muestre resultados positivos en su trabajo, la organización debe promover actividades que ayuden a generar confianza entre los trabajadores y las autoridades.

Resultados semejantes encontró Soncco (2021), quien desarrolló su estudio en una municipalidad distrital de Lima y concluyó que el desempeño laboral y la confianza son dos constructos que se asocian significativamente, lo que le permitió argumentar que cuando una organización fomenta la seguridad y la confianza, ayuda a que los trabajadores tengan un mejor desempeño en las funciones asignadas. Asimismo, Obeso (2022) señaló que la confianza dentro de una organización ayuda a que los trabajadores se comuniquen abiertamente, se apoyen mutuamente, generen ideas creativas y, sobre todo, fortalezcan su desempeño en las actividades encomendadas.

Estas semejanzas permiten afirmar que la confianza dentro de una organización es un factor fundamental, porque permite a los trabajadores trabajar de manera conjunta, óptima, eficiente y sobre todo adoptar propósitos comunes en beneficio de la organización. Sin embargo, cuando hay ausencia de confianza, los trabajadores tienden a acaparar información, competir por los puestos de trabajo, hablar negativamente de otras personas y sobre todo no tienen la capacidad de asumir riesgos en beneficio de la organización. Por lo tanto, la confianza es un factor que toda organización debe manejar eficientemente, ya que no sólo permite generar una comunicación abierta, sino que también ayuda a confiar en uno mismo y en sus capacidades para enfrentar los retos y alcanzar los objetivos institucionales,

Lo anterior se fundamenta en lo señalado por (2021), quien afirma que la confianza se refiere a la integridad humana y la seguridad de honestidad que permite a un trabajador compartir sus sueños y necesidades con las demás personas que

tienen metas comunes y trabajan responsablemente para lograr sus objetivos compartidos. Asimismo, permite que la persona tenga la capacidad de trabajar eficientemente hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales y, sobre todo, de asumir riesgos y generar ideas creativas en beneficio de la organización o institución.

Respecto al sexto objetivo específico, los resultados mostraron que la participación y el desempeño laboral se relacionaron significativamente, con un coeficiente de 0.748, que es una relación positiva alta y además es significativa al 0.000, lo que indica que las acciones realizadas sobre el factor participación permiten que el trabajador fortalezca su desempeño en la organización. Resultado similar fue encontrado por Santamaría (2021), quien realizó su investigación en la municipalidad distrital de Mochumí y concluyó que un ambiente confortable permite a los trabajadores participar en las diversas actividades programadas por la organización, lo que a su vez contribuye a fortalecer su desempeño en sus responsabilidades laborales.

Estas coincidencias permiten hacer referencia a que toda organización debe tener la capacidad de fomentar la participación para demostrar a los trabajadores que sus opiniones o ideas son tenidas en cuenta; también permite conocer cómo se comportan los trabajadores en las reuniones de grupo, la formación que tienen, etc. Esto se fundamenta en lo señalado por Ramírez (2021), quien afirma que la participación es la capacidad de las personas de formar equipos informales y formales para llevar a cabo las actividades asignadas por la organización, además de considerar cómo es el trabajo en equipo o en grupo, cómo se desarrollan las reuniones de grupo, su frecuencia, el grado de valoración de las opiniones y la formación del participante.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva alta y significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo ($Rho=0.735$; $p<.05$), lo que indica que al mejorar el clima organizacional, mejor es el desempeño del trabajador.

2. El clima organizacional prevaleció en un nivel bajo con un 42%, porque que la mayoría de colaboradores tienen una percepción negativa o desfavorable del ambiente donde desarrollan sus actividades, es decir, dentro de la municipalidad no se fomenta una adecuada comunicación, apoyo, confianza y las buenas relaciones interpersonales.

3. El desempeño laboral alcanzó un nivel bajo con un 40%, puesto que la mayoría de trabajadores no muestran un desempeño adecuado en las tareas asignadas y esto se debe a la falta de motivación, iniciativa, trabajo en equipo y capacitación.

4. Existe relación positiva moderada y significativa entre comunicación y el desempeño laboral ($Rho=0.400$; $p<.05$), lo que significa que el factor comunicación ayuda a mejorar el desempeño del trabajador.

5. Existe relación positiva moderada y significativa entre motivación y el desempeño laboral ($Rho=0.532$; $p<.05$), lo cual refiere que, al promover la motivación se fortalece el desempeño de los trabajadores.

6. Existe relación positiva alta y significativa entre confianza y el desempeño laboral ($Rho=0.680$; $p<.05$), lo que indica que al promover la confianza dentro de la organización mejora el desempeño del trabajador.

7. Existe relación positiva alta y significativa entre participación y el desempeño laboral ($Rho=0.748$; $p<.05$), lo que significa que el factor participación permite al trabajador fortalecer su desempeño en la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la autoridad municipal, mejorar constantemente el clima organizacional y optimizar el desempeño de los trabajadores con la finalidad de cumplir satisfactoriamente los objetivos establecidos por la organización.

2. A la autoridad municipal, mejorar la comunicación interna, las relaciones interpersonales, el apoyo mutuo, el trabajo en equipo, reconocer los esfuerzos y logros de los trabajadores, crear programas de aprendizaje, promover la confianza y otras actividades que ayuden a mejorar el clima organizacional.

3. A la autoridad municipal, promover el trabajo en equipo, la iniciativa, la responsabilidad y, sobre todo, capacitar a los trabajadores para mejorar sus conocimientos y garantizar la eficiencia laboral; además, se debe monitorear constantemente el desempeño de los trabajadores para detectar las necesidades que deben reforzarse.

4. A la autoridad municipal, implementar un buzón de sugerencias, practicar la comunicación asertiva, realizar actividades deportivas fuera del ámbito laboral y, sobre todo, promover espacios de diálogo para que los trabajadores puedan expresar sus opiniones, inquietudes o propuestas que ayuden a desarrollar la comunicación institucional y fortalecer el desempeño en las tareas asignadas.

5. A la autoridad municipal, mejorar la motivación laboral desarrollando talleres motivacionales que involucren actividades relacionadas con el cumplimiento de objetivos, actitud positiva, orientación al logro, entre otras que ayuden a mejorar la motivación de los trabajadores.

6. A la autoridad municipal, fomentar la confianza mediante la escucha activa, la transparencia, la equidad y el empoderamiento; todo esto ayudará a los colaboradores a trabajar de manera conjunta, óptima, eficiente y, sobre todo, a adoptar propósitos comunes en beneficio de la organización.

7. A la autoridad municipal a tomar en cuenta las ideas y opiniones de los trabajadores, fomentar la cooperación y promover actividades de integración para reforzar la participación de los trabajadores en las distintas actividades que lleva a cabo la municipalidad.

REFERENCIAS

- Barbara, M., Terje, S., & Gudbrand, L. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32, 615-631. 10.1108/EBR-02-2019-0021
- Bárceñas, D, Pastás, E., & Pantoja, M. (2021). Clima organizacional en funcionarios públicos de la Secretaría de Gobierno de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21, 217-229.10.18566/infpsic.v21n1a14
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12, 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Boulanger, C. (2021). *Motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, Chiclayo – 2021. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78174>
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación (1ra ed.)*. Perú: Editorial San Marcos.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E., Arifin, S., Putra, A., Hariani, M., & Issalillah, F. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24, 2580-2592. 10.37200/IJPR/V24I3/PR201903
- De Souza, L., Rocha, F., & De Lazzari, L. (2018). Organizational climate and the occurrence of accidents by sharp objects in a public hospital in the State of São Paulo. *Brazilian Journal of Occupational Therapy*, 85-95. 10.4322/2526-8910.ctoAO1048
- Dutra, E., & Santos, G. (2020). Organisational climate assessments of agile teams – a qualitative multiple case study. *IET Software*, 14, 861 - 870. 10.1049/iet-sen.2020.0048
- Fogaça, N., Rego, M., Melo, M. C., Armond, L., & Coelho, F. (2018). Job performance analysis: scientific studies in the main journals of management

and psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30, 231-247. 10.1002/piq.21248

Gamarra, G., & Rivera, T. (2018). *Estadística e investigación con aplicación del SPSS (1ra. ed.)*. Perú: Editorial San Marcos.

Garcés, N. (2021). *El Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública. (Tesis de Maestría)*. Universidad Técnica de Ambato : <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32018/1/109%20GTH.pdf>

García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/197110?page=28>

Gualli, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los gobiernos autónomos descentralizados municipales (Tesis de Maestría)*. Universidad Técnica de Ambato : <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32176/1/13%20ADP.pdf>

Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher C*, 4, 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>

Henostroza, E. (2022). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en una Municipalidad Distrital de la Región Ancash, 2022. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95723/Henostroza_JE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.

Jasleen, K., Jamal, D., & Narumon, S. (2019). The Role of Positive Psychology in Improving Employees' Performance and Organizational Productivity: An Experimental Study. *Procedia Computer Science*, 161, 226-232. 10.1016/j.procs.2019.11.118

- John, A., Newton, T., & Srinivasan, S. (2019). Means, Motives and Opportunity: determinants of community health worker performance. *BMJ global health*, 4. 10.1136/bmjgh-2019-001790
- Keating, X., Zhou, K., Liu, X., Hodges, M., Liu, J., Guan, J., & Castro, J. (2019). Reliability and concurrent validity of global physical activity questionnaire (GPAQ): a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 16, 1-27. 10.3390/ijerph16214128
- Kirilo, C., Abe, J., De Lima, L., Lozano, L., Nogueira, M., De Oliveira, C., & Nakamatsu, K. (2018). Organizational climate assessment using the paraconsistent decision method. *Paper presented at the Procedia Computer Science*, 131, 608-618. 10.1016/j.procs.2018.04.303
- Krijghsheld, M., Tummers, L., & Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Serv Res*, 129, 12-22. 10.1186/s12913-021-07357-5
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30, 89–96. 10.7334/psicothema2016.245
- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., & Khan, S. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of physical culture and sports*, 24, 72-76. <https://cyberleninka.ru/article/n/effect-of-organizational-climate-upon-the-job-performance-of-instructors-physical-education/viewer>
- Murphy, K. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30, 13-31. 10.1111/1748-8583.12259
- Obeng, A., Zhu, Y., Azinga, S., & Quansah, P. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11, 2-22. 10.1177/21582440211008456
- Obeso, F. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93936/Obeso_BFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pacherrez, J., & Pacherrez, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4, 1594-1622. 10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Phoccohuanca, J., Rosales, T., Yépez, L., Flores, W., & Arevalo, J. (2020). Gobernanza y clima organizacional en la modernización del estado. *Revista Inclusiones*, 7, 95-110. <https://revistainclusiones.org/>
- Rahmadani, V., Schaufeli, W., Stouten, J., Zhang, Z., & Zulkarnain, Z. (2020). Engaging Leadership and Its Implication for Work Engagement and Job Outcomes at the Individual and Team Level: A Multi-Level Longitudinal Study. *International journal of environmental research and public health*, 13, 1-21. 10.3390/ijerph17030776
- Ramírez, R., Ruiz, C., Gonzáles, J., Terán, N., & Cáceres, J. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5, 1-22. 10.37811/cl_rcm.v5i1.321
- Rivai, M., & Murfat, M. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6, 555-566.
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2168>
- Salazar, A. (2022). *Clima organizacional para desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública, Amazonas. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93232/Salazar_%20FA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santamaría, G. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí. (Tesis de Maestría)*. Universidad

César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83446/Santamaria_SG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santisteban, L. (2020). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49030/Santisteban_CL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sato, K., Nakamuro, M., & Owan, H. (2019). *The Effect of Interpersonal Skills on Worker Performance*. RIETI.
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/19e045.pdf>

Shamsara, J. (2021). Evaluation of the performance of various machine learning methods on the discrimination of the active compounds. *Chemical biology & drug design*, 97, 930–943. 10.1111/cbdd.13819

Soltanifar, M., & Heidariyeh, S. (2020). Employee performance evaluation using a new preferential voting process. *Innovation Management and Operational Strategies*, 1, 202-220. doi:10.22105/imos.2020.259781.1000

Soncco, G. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina – 2021. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74085/Soncco_AG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Spagnoli, P., Haynes, N., Kovalchuk, L., Clark, M., & Buono, C. (2020). Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship. *Int J Environ Res Public Health*(17), 2-20. 10.3390/ijerph17186536

Stern, H., & Beckera, T. (2018). Influence of work design elements on work performance and work perception – an experimental investigation. *Procedia CIRP*, 72, 1233–1238. 10.1016/j.procir.2018.03.077

Sujatha, R., & Krishnaveni, R. (2018). Knowledge creating ba as a determinant of work performance of employees: An empirical analysis among pump

- manufacturing firms in South India. *Asia Pacific Management Review*, 23, 45-52. 10.1016/j.apmr.2017.01.006
- Tri, N., & Syarif, A. (2021). Job Stress on Teachers During the Covid-19 Pandemic: The Role of Workload and Organizational Climate. *International Journal of Social Science And Human Research*, 04, 2763-2768. 10.47191/ijsshr/v4-i10-17
- Universidad César Vallejo (UCV). (2020). *Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Van, A. (2018). Person–environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 75-101. 10.1146/032117-104702
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial Macro.
- Vásquez, I., López, I., Padilla, M., & Gallarday, S. (2021). Effect of a social skills program on the improvement of the organizational climate of educational institutions for schools. *Revista online de Política e Gestão Educacional*, 25, 1589-1604. 10.22633/rpge.v25iesp.3.15287
- Vidak, M., Barać, L., Tokalić, R., Buljan, I., & Marušić, A. (2021). Interventions for Organizational Climate and Culture in Academia: A Scoping Review. *Sci Eng Ethics*, 27, 1-20. 10.1007/s11948-021-00298-6
- Wisdom, A., & Mole, A. (2021). Management Control System for Effective Job Performance Among Librarians in Federal And State University Libraries : Evidence From South East Nigeria. *International Journal of Creative Business and Management*, 1, 80-95. 10.31098/ijcbm.v1i1.4357
- Zhang, L. (2018). Hypothetical Analysis of Employees' Work Performance based on HPHRP. *Procedia Engineering*, 211, 1128-1130. 10.1016/j.proeng.2017.12.119

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Rivera et al. (2018), el clima organizacional está compuesto por las apreciaciones que tienen los trabajadores sobre sus actuaciones en relación con los otros miembros de la organización	La variable se medirá a través de cuatro dimensiones: Comunicación, motivación, confianza y participación	Comunicación	Horizontalidad en la comunicación	Ordinal tipo Likert
				Estilo asertivo de comunicación	
			Motivación	Predisposición para alcanzar las metas	
				Reconocimiento laboral	
			Confianza	La práctica de la honestidad	
				La responsabilidad entre colegas	
			Participación	Valoración de opiniones	
Participación proactiva					
Desempeño laboral	Stern y Beckera (2018), lo definen como las acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las organizaciones a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones.	La variable se medirá a través de cuatro dimensiones: Conocimiento del trabajo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa	Conocimiento del trabajo	Conocimiento de las funciones de trabajo	Ordinal tipo Likert
				Políticas	
				Solución de problemas	
				Técnicas de organización	
			Habilidades Interpersonales	Relaciones sociales	
				Comunicación	
				Empatía	
			Trabajo en equipo	Colaboración	
				Compañerismo	
			Iniciativa	Compromiso	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema principal	Objetivos	Hipótesis	Variable	Población y muestra	Tipo / nivel / diseño	Técnica/Instrumento
¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo?	General	General	V1: Clima organizacional	Población: 55 trabajadores Muestra: Población muestral Unidad de análisis: Cada trabajador del área administrativa de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz	Tipo: Básico Nivel: Correlacional Diseño: No experimental	Encuesta/Cuestionario
	Identificar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo	H1: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo. H0: No existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.				
	Específicos	Específicas				
	Identificar el nivel de clima organizacional en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.					
	Identificar el nivel de desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo					
	Identificar la relación entre comunicación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.	Existe relación significativa entre comunicación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo				
	Identificar la relación entre motivación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.	Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.				
	Identificar la relación entre confianza y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.	Existe relación significativa entre confianza y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.				
	Identificar la relación entre participación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.	Existe relación significativa entre participación y desempeño laboral en un municipio distrital de la Provincia de Chiclayo.				
			V2: Desempeño laboral			

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de clima organizacional

Instrucciones: Apreciado colaborador, el siguiente cuestionario es con la finalidad de recolectar información acerca del clima organizacional y el desempeño laboral, por lo que se le pide responder cada una de las preguntas con la mayor sinceridad posible. El cuestionario será analizado en calidad anónima.

Edad:

Sexo:

Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Indiferente (I) Desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD)						
Nº	Descripción	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
1	En la Municipalidad se practica la comunicación asertiva.					
2	En la Municipalidad la comunicación es horizontal.					
3	Existe un trato agradable entre trabajadores y autoridades.					
4	Los temas delicados son tocados asertivamente.					
5	Los trabajadores son los últimos en enterarse de lo que sucede en el municipio.					
6	El alcalde se reúne con todo el personal frecuentemente para evaluar el trabajo.					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
7	Los trabajadores sienten que su trabajo es reconocido por sus superiores.					
8	Los trabajadores y funcionarios dan su tiempo fuera de horario para cumplir con los compromisos.					
9	Todos los trabajadores se involucran en los compromisos institucionales.					
10	El alcalde reconoce el esfuerzo de sus colaboradores a través de incentivos laborales.					
11	A los funcionarios lo que les importa son los resultados, más no es como lo hicieron.					
12	Los trabajadores asumen los cambios de manera positiva y entusiasta.					
DIMENSIÓN: CONFIANZA						
13	Existe un ambiente armonioso entre compañeros de trabajo.					
14	En el municipio existe desconfianza entre trabajadores y funcionarios.					
15	Los trabajadores sienten que los usuarios se sienten insatisfechos con la atención que les brindan.					

16	Cuando no termino mi trabajo, recibo apoyo de mi compañero.					
17	Los temas personales son tratados de manera confidencial.					
18	Los rumores y comentarios son aclarados oportunamente en el trabajo.					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN						
19	Siento que mis ideas son tomadas en cuenta.					
20	En las actividades de integración todo el personal asiste de manera voluntaria.					
21	La participación de los trabajadores en cursos, talleres, seminarios, etc. es masiva.					
22	En la elaboración de los instrumentos de gestión todos los trabajadores son partícipes.					
23	Todos los trabajadores participan voluntariamente en las diversas actividades programadas por la Municipalidad.					

Cuestionario de desempeño laboral

Totalmente de acuerdo (TA) De acuerdo (A) Indiferente (I) Desacuerdo (D) Totalmente en desacuerdo (TD)						
Nº	Descripción	1	2	3	4	5
DIMENSION: CONOCIMIENTO DEL TRABAJO						
1	Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área					
2	Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto					
3	Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la Municipalidad					
4	Las políticas de la Municipalidad se expresan de forma verbal o escrita.					
5	Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones					
6	Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo					
DIMENSION: HABILIDADES INTERPERSONALES						
7	Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas					
8	Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás					
9	Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo					
10	Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo					
11	Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas					
12	Acepta a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento					
DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO						
13	Brinda adecuada orientación cuando sus compañeros de trabajo lo requieren					
14	Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema					
15	La colaboración en equipo permite cumplir con las actividades en su área de trabajo					
16	Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta					
17	Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren					
DIMENSION: INICIATIVA						
18	Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique					
19	Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización					

20	En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización					
----	---	--	--	--	--	--

Anexo 4: Validez y confiabilidad de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Municipio Distrital de la Provincia de Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación	Horizontalidad en la comunicación	1. En la Municipalidad se practica la comunicación asertiva.	Si		Si		Si		Si		
			2. En la Municipalidad la comunicación es horizontal.	Si		Si		Si		Si		
		Estilo asertivo de comunicación	3. Existe un trato agradable entre trabajadores y autoridades.	Si		Si		Si		Si		
			4. Los temas delicados son tocados asertivamente.	Si		Si		Si		Si		
	Motivación	Predisposición para alcanzar las metas	5. Los trabajadores son los últimos en enterarse de lo que sucede en el municipio.	Si		Si		Si		Si		
			6. El alcalde se reúne con todo el personal frecuentemente para evaluar el trabajo.	Si		Si		Si		Si		
			7. Los trabajadores y funcionarios dan su tiempo fuera de horario para cumplir con los compromisos.	Si		Si		Si		Si		
			8. Todos los trabajadores se involucran en los compromisos institucionales.	Si		Si		Si		Si		
		Reconocimiento laboral	9. Los trabajadores asumen los cambios de manera positiva y entusiasta.	Si		Si		Si		Si		
			10. Los trabajadores sienten que su trabajo es reconocido por sus superiores.	Si		Si		Si		Si		
			11. Los trabajadores sienten que su trabajo es reconocido por sus superiores.	Si		Si		Si		Si		
			12. El alcalde reconoce el esfuerzo de sus colaboradores a través de incentivos laborales.	Si		Si		Si		Si		
	Confianza	La práctica de la honestidad	13. Existe un ambiente armonioso entre compañeros de trabajo.	Si		Si		Si		Si		
			14. En el municipio existe desconfianza entre trabajadores y funcionarios.	Si		Si		Si		Si		
			15. Los trabajadores sienten que los usuarios se sienten insatisfechos con la atención que les brindan.	Si		Si		Si		Si		
			16. Cuando no termino mi trabajo, recibo apoyo de mi compañero.	Si		Si		Si		Si		

Participación	La responsabilidad entre colegas	17. Los temas personales son tratados de manera confidencial.							
		18. Los rumores y comentarios son aclarados oportunamente en el trabajo.	Si		Si		Si		Si
	Valoración de opiniones	19. Siento que mis ideas son tomadas en cuenta.	Si		Si		Si		Si
		Participación proactiva	20. En las actividades de integración todo el personal asiste de manera voluntaria.	Si		Si		Si	
	21. La participación de los trabajadores en cursos, talleres, seminarios, etc. es masiva.		Si		Si		Si		Si
	22. En la elaboración de los instrumentos de gestión todos los trabajadores son participes.		Si		Si		Si		Si
	23. Todos los trabajadores participan voluntariamente en las diversas actividades programadas por la Municipalidad.		Si		Si		Si		Si

*Grado y Nombre del Experto: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad
García Yovera Abraham José*

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Municipio Distrital de la Provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Herrera Heredia Charito Del Rocío

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

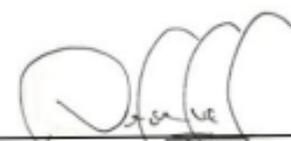
Chiclayo, 21 de noviembre de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI 80270538 EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p>
---	---------------

Iniciativa	Compañerismo	14. Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema	Si		Si		Si		Si	
		15. La colaboración en equipo permite cumplir con las actividades en su área de trabajo	Si		Si		Si		Si	
		16. Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta	Si		Si		Si		Si	
		17. Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren	Si		Si		Si		Si	
	Compromiso	18. Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique	Si		Si		Si		Si	
		19. Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización	Si		Si		Si		Si	
20. En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización		Si		Si		Si		Si		

*Grado y Nombre del Experto: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad
García Yovera Abraham José*

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Municipio Distrital de la Provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Herrera Heredia Charito Del Rocío

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 21 de diciembre de 2022

Firma/DNI 80270538
EXPERTO

HUELLA

Constancia de SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GARCIA YOVERA**
Nombres **ABRAHAM JOSE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **80270538**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/04/21**
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**
Diploma **052-109895**
Fecha Matrícula **04/01/2018**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 07 de Mayo de 2022



JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 07/05/2022 18:29:53-0500

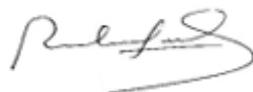
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Municipio Distrital de la Provincia de Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación	Horizontalidad en la comunicación	1. En la Municipalidad se practica la comunicación asertiva.	X		X		X		X		
			2. En la Municipalidad la comunicación es horizontal.	X		X		X		X		
			3. Existe un trato agradable entre trabajadores y autoridades.	X		X		X		X		
		Estilo asertivo de comunicación	4. Los temas delicados son tocados asertivamente.	X		X		X		X		
			5. Los trabajadores son los últimos en enterarse de lo que sucede en el municipio.	X		X		X		X		
			6. El alcalde se reúne con todo el personal frecuentemente para evaluar el trabajo.	X		X		X		X		
	Motivación	Predisposición para alcanzar las metas	7. Los trabajadores y funcionarios dan su tiempo fuera de horario para cumplir con los compromisos.	X		X		X		X		
			8. Todos los trabajadores se involucran en los compromisos institucionales.	X		X		X		X		
			9. Los trabajadores asumen los cambios de manera positiva y entusiasta.	X		X		X		X		
		Reconocimiento laboral	10. Los trabajadores sienten que su trabajo es reconocido por sus superiores.	X		X		X		X		
			11. Los trabajadores sienten que su trabajo es reconocido por sus superiores.	X		X		X		X		
			12. El alcalde reconoce el esfuerzo de sus colaboradores a través de incentivos laborales.	X		X		X		X		
	Confianza	La práctica de la honestidad	13. Existe un ambiente armonioso entre compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
			14. En el municipio existe desconfianza entre trabajadores y funcionarios.	X		X		X		X		
			15. Los trabajadores sienten que los usuarios se sienten insatisfechos con la atención que les brindan.	X		X		X		X		
			16. Cuando no termino mi trabajo, recibo apoyo de mi compañero.	X		X		X		X		

Participación	La responsabilidad entre colegas	17. Los temas personales son tratados de manera confidencial.	X		X		X		X	
		18. Los rumores y comentarios son aclarados oportunamente en el trabajo.	X		X		X		X	
	Valoración de opiniones	19. Siento que mis ideas son tomadas en cuenta.	X		X		X		X	
	Participación proactiva	20. En las actividades de integración todo el personal asiste de manera voluntaria.	X		X		X		X	
		21. La participación de los trabajadores en cursos, talleres, seminarios, etc. es masiva.	X		X		X		X	
		22. En la elaboración de los instrumentos de gestión todos los trabajadores son partícipes.	X		X		X		X	
		23. Todos los trabajadores participan voluntariamente en las diversas actividades programadas por la Municipalidad.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: *Rodríguez Lafitte Ernesto Dante*
Doctor Gestión Pública y Gobernabilidad.

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

Dr. Rodríguez Lafitte Ernesto Dante

Esp. Gestión Pública y Gobernabilidad.



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Municipio Distrital de la Provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Herrera Heredia Charito Del Rocío

4. DECISIÓN:

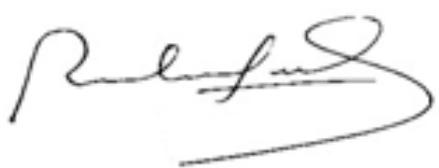
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04. de enero del 2023

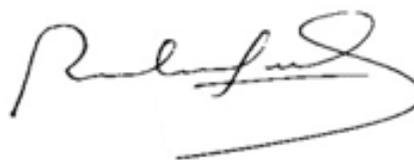
 <hr/> <p>Firma/ 26678127 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Municipio Distrital de la Provincia de Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Conocimiento del trabajo	Conocimiento de las funciones de trabajo	1. Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área	X		X		X		X		
			2. Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto	X		X		X		X		
		Políticas	3. Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la Municipalidad	X		X		X		X		
			4. Las políticas de la Municipalidad se expresan de forma verbal o escrita.	X		X		X		X		
		Solución de problemas	5. Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		X		
		Técnicas de organización	6. Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo	X		X		X		X		
	Habilidades Interpersonales	Relaciones sociales	7. Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas	X		X		X		X		
			8. Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás	X		X		X		X		
		Comunicación	9. Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo	X		X		X		X		
			10. Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo	X		X		X		X		
			11. Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas	X		X		X		X		
		Empatía	12. Acepta a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento	X		X		X		X		

Trabajo en equipo	Colaboración	13. Brinda adecuada orientación cuando sus compañeros de trabajo lo requieren	X		X		X		X	
		14. Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema	X		X		X		X	
		15. La colaboración en equipo permite cumplir con las actividades en su área de trabajo	X		X		X		X	
	Compañerismo	16. Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta	X		X		X		X	
		17. Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren	X		X		X		X	
	Iniciativa	Compromiso	18. Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique	X		X		X		X
19. Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización			X		X		X		X	
20. En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización			X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: *Rodríguez Lafitte Ernesto Dante*
Doctor Gestión Pública y Gobernabilidad.



Firma del experto

Dr. Rodríguez Lafitte Ernesto Dante
Esp. Gestión Pública y Gobernabilidad.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Municipio Distrital de la Provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Herrera Heredia Charito Del Rocío

4. DECISIÓN:

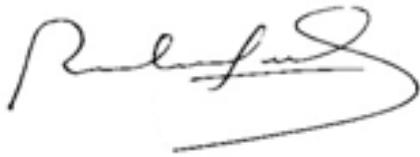
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04. de enero del 2023

 <hr/> <p>Firma/26678127 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--

Constancia de SUNEDU

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RODRIGUEZ LAFITTE
Nombres	ERNESTO DANTE
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	26678127

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	21/04/21
Resolución/Acta	0204-2021-UCV
Diploma	052-109911
Fecha Matricula	04/01/2018
Fecha Egreso	17/01/2021

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001082073

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 19/01/2023 22:44:18-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Municipio Distrital de la Provincia de Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación	Horizontalidad en la comunicación	1. En la Municipalidad se practica la comunicación asertiva.	X		X		X		X		
			2. En la Municipalidad la comunicación es horizontal.	X		X		X		X		
			3. Existe un trato agradable entre trabajadores y autoridades.	X		X		X		X		
		Estilo asertivo de comunicación	4. Los temas delicados son tocados asertivamente.	X		X		X		X		
			5. Los trabajadores son los últimos en enterarse de lo que sucede en el municipio.	X		X		X		X		
			6. El alcalde se reúne con todo el personal frecuentemente para evaluar el trabajo.	X		X		X		X		
	Motivación	Predisposición para alcanzar las metas	7. Los trabajadores y funcionarios dan su tiempo fuera de horario para cumplir con los compromisos.	X		X		X		X		
			8. Todos los trabajadores se involucran en los compromisos institucionales.	X		X		X		X		
			9. Los trabajadores asumen los cambios de manera positiva y entusiasta.	X		X		X		X		
		Reconocimiento laboral	10. Los trabajadores sienten que su trabajo es reconocido por sus superiores.	X		X		X		X		
			11. Los trabajadores sienten que su trabajo es reconocido por sus superiores.	X		X		X		X		
			12. El alcalde reconoce el esfuerzo de sus colaboradores a través de incentivos laborales.	X		X		X		X		
	Confianza	La práctica de la honestidad	13. Existe un ambiente armonioso entre compañeros de trabajo.	X		X		X		X		
			14. En el municipio existe desconfianza entre trabajadores y funcionarios.	X		X		X		X		
			15. Los trabajadores sienten que los usuarios se sienten insatisfechos con la atención que les brindan.	X		X		X		X		
		La	16. Cuando no termino mi trabajo, recibo apoyo de mi compañero.	X		X		X		X		

Participación	responsabilidad entre colegas	17. Los temas personales son tratados de manera confidencial.	X		X		X		X	
		18. Los rumores y comentarios son aclarados oportunamente en el trabajo.	X		X		X		X	
	Valoración de opiniones	19. Siento que mis ideas son tomadas en cuenta.	X		X		X		X	
		Participación proactiva	20. En las actividades de integración todo el personal asiste de manera voluntaria.	X		X		X		X
	21. La participación de los trabajadores en cursos, talleres, seminarios, etc. es masiva.		X		X		X		X	
	22. En la elaboración de los instrumentos de gestión todos los trabajadores son partícipes.		X		X		X		X	
	23. Todos los trabajadores participan voluntariamente en las diversas actividades programadas por la Municipalidad.		X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Doctor José Andres Alvitres Sánchez

Firma del experto :



Dr. José Andres Alvitres Sánchez

Esp. Gestión Pública y Gobernabilidad.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Municipio Distrital de la Provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Herrera Heredia Charito Del Rocío

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, ...23.. deDiciembre..... de 2022



Firma/DNI 19209157
EXPERTO



HUELLA

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Municipio Distrital de la Provincia de Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Conocimiento del trabajo	Conocimiento de las funciones de trabajo	1. Cuenta con los conocimientos necesarios para realizar las actividades de su área	X		X		X		X		
			2. Las competencias adquiridas en su formación profesional permiten desarrollar las funciones del puesto	X		X		X		X		
		Políticas	3. Asume responsabilidades según las políticas y procedimientos de la Municipalidad	X		X		X		X		
			4. Las políticas de la Municipalidad se expresan de forma verbal o escrita.	X		X		X		X		
		Solución de problemas	5. Identifica inmediatamente los problemas que se presenta en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		X		
		Técnicas de organización	6. Utiliza diversas técnicas para organizar sus actividades dentro de su área de trabajo	X		X		X		X		
	Habilidades Interpersonales	Relaciones sociales	7. Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son adecuadas	X		X		X		X		
			8. Respetamos las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás	X		X		X		X		
		Comunicación	9. Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo	X		X		X		X		
			10. Tiene la capacidad de comprender a sus compañeros de trabajo	X		X		X		X		
			11. Orienta a sus compañeros de trabajo cuando tienen alguna dificultad en el desarrollo de sus tareas	X		X		X		X		
		Empatía	12. Acepta a las personas con sus diferentes criterios de pensamiento	X		X		X		X		
		Colaboración	13. Brinda adecuada orientación cuando sus	X		X		X		X		

Iniciativa	Compañerismo	compañeros de trabajo lo requieren							
		14. Existe colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema	X		X		X		X
		15. La colaboración en equipo permite cumplir con las actividades en su área de trabajo	X		X		X		X
	Compañerismo	16. Cuando se trabaja en equipo se expresa las opiniones de manera abierta	X		X		X		X
		17. Brinda ayuda en las funciones y responsabilidades de sus compañeros de trabajo cuando lo requieren	X		X		X		X
	Compromiso	18. Desarrolla las funciones de su área sin esperar que su jefe lo indique	X		X		X		X
		19. Toma iniciativa para asumir retos que contribuyan al crecimiento de la organización	X		X		X		X
		20. En sus tiempos libres desarrollo actividad que beneficien a la organización	X		X		X		X

Grado y Nombre del Experto: *Doctor José Andres Alvitres Sánchez*

Firma del experto :



Dr. José Andres Alvitres Sánchez

Esp. Gestión Pública y Gobernabilidad.



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Municipio Distrital de la Provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Herrera Heredia Charito Del Rocío

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23..... de ...Diciembre..... de 2022

Firma/DNI 10209157
EXPERTO



HUELLA

Constancia de SUNEDU

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ALVITRES SÁNCHEZ
Nombres	JOSÉ ANDRES
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	19209157

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	21/04/21
Resolución/Acta	0204-2021-UCV
Diploma	052-109885
Fecha Matricula	04/01/2018
Fecha Egreso	15/01/2021

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001082105

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 19/01/2023 22:58:58-0500

Anexo 5: Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,138	55	,011
Comunicación	,199	55	,000
Motivación	,156	55	,002
Confianza	,158	55	,002
Participación	,112	55	,004
Desempeño laboral	,195	55	,000
Conocimiento del trabajo	,147	55	,005
Habilidades Interpersonales	,214	55	,000
Trabajo en equipo	,233	55	,000
Iniciativa	,187	55	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla anterior muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, donde se evidencia que la variable clima organizacional y desempeño laboral se ajustan a la distribución no normal, demostrando un p-valor $<.05$ (0.000), lo cual lleva a utilizar el estadístico Rho Spearman.

Anexo 6: Baremos de las variables

Tabla 9

Baremos de la variable clima organizacional

Baremos	
Categoría	Rangos
Bajo	37-69
Medio	70-82
Alto	83-99

Nota: Elaboración propia

Tabla 10

Baremos de la variable desempeño laboral

Baremos	
Categoría	Rangos
Bajo	28-76
Medio	77-85
Alto	86-98

Nota: Elaboración propia

Anexo 7: Alfa de Cronbach

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones

Resultado
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Escala: ALL VARI/
 Título
 Resumen de
 Estadísticas

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	23

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones

Resultado
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: ALL VARI/
 Título
 Resumen de
 Estadísticas

Fiabilidad

Escala: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

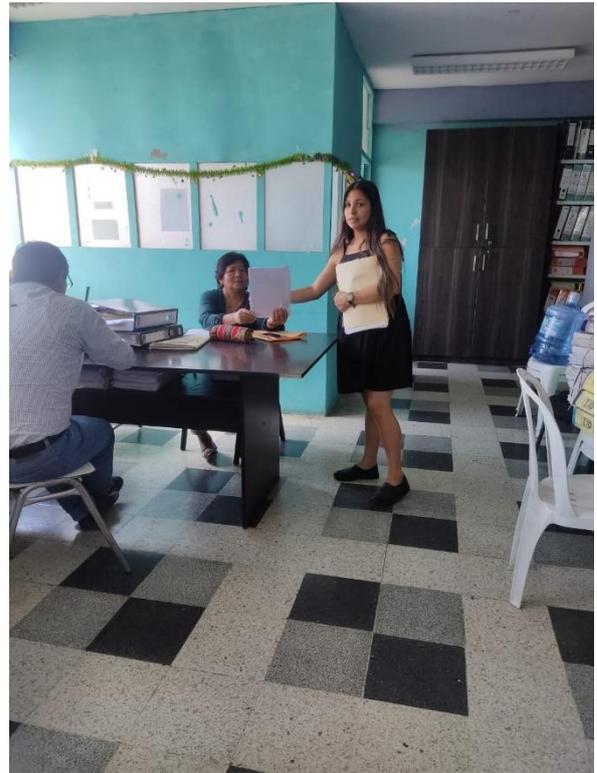
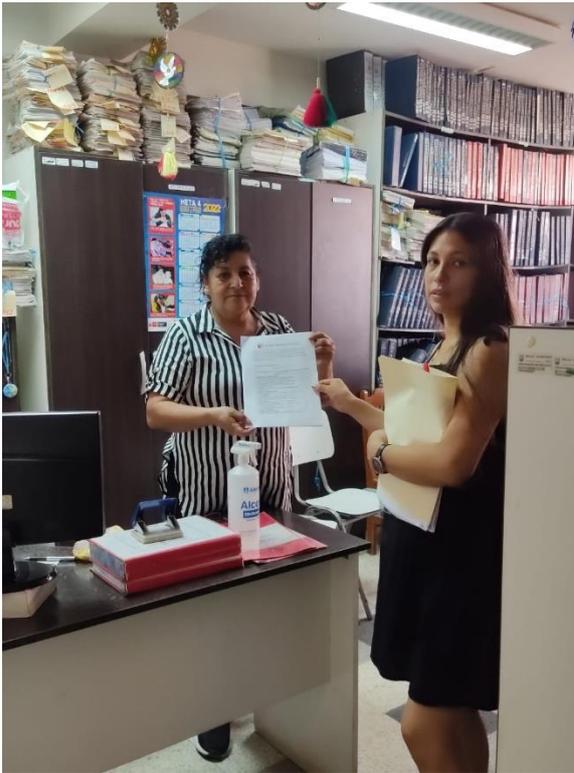
		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	20

Anexo 9: Evidencias fotográficas





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MUÑOZ PEREZ SOCRATES PEDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en un Municipio Distrital de la Provincia de Chiclayo", cuyo autor es HERRERA HEREDIA CHARITO DEL ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

CHICLAYO, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MUÑOZ PEREZ SOCRATES PEDRO DNI: 42107300 ORCID: 0000-0003-3182-8735	Firmado electrónicamente por: MPEREZSP el 21-01- 2023 09:45:17

Código documento Trilce: TRI - 0523933