



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Clima organizacional y desempeño laboral en la efectividad de la gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022)

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTOR:**

Chuchon Huamani, Arturo ([orcid.org/0000-0002-3426-6742](https://orcid.org/0000-0002-3426-6742))

**ASESORES:**

Dra. Lopez Lenci, Mercedes Yasmin ([orcid.org/0000-0001-7664-7407](https://orcid.org/0000-0001-7664-7407))

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto ([orcid.org/0000-0002-8651-1367](https://orcid.org/0000-0002-8651-1367))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mi madre Alicia y mi padre Alejandro,  
quienes son mi soporte para mis logros  
profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes y personas que fueron el soporte para el logro de mi formación profesional en el doctorado, siendo ellos parte también, de poder concluir con la presente tesis que será de aporte a la sociedad, principalmente la comunidad de investigadores.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LOPEZ LENCI MERCEDES YASMIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y Desempeño Laboral en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022)", cuyo autor es CHUCHON HUAMANI ARTURO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ LENCI MERCEDES YASMIN <b>DNI:</b> 10830105 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7664-7407	Firmado electrónicamente por: MLOPEZLEN el 06- 08-2023 21:59:59

Código documento Trilce: TRI - 0613043



**ESCUELA DE POSGRADO**

**DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CHUCHON HUAMANI ARTURO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y Desempeño Laboral en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022)", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ARTURO CHUCHON HUAMANI <b>DNI:</b> 28298065 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3426-6742	Firmado electrónicamente por: ACHUCHON el 23-07- 2023 21:45:36

Código documento Trilce: TRI - 0613044

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	11
III. METODOLOGÍA .....	35
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	35
3.2. Variables y operacionalización .....	35
3.3. Población, muestra y muestreo .....	37
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.5. Procedimientos.....	38
3.6. Método de análisis de datos .....	38
3.7. Aspectos éticos .....	39
IV. RESULTADOS .....	40
V. DISCUSIÓN.....	48
VI. CONCLUSIONES .....	53
VII. RECOMENDACIONES .....	54
VIII. PROPUESTA.....	55
REFERENCIAS.....	59
ANEXOS .....	71

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clima organizacional en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022)	40
Tabla 2. Dimensiones de clima organizacional en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022)	41
Tabla 3. Desempeño laboral en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022)	42
Tabla 4. Dimensiones de clima organizacional en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022)	43
Tabla 5. Prueba de normalidad	44
Tabla 6. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022)	44
Tabla 7. Correlación entre liderazgo y desempeño laboral en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022)	45
Tabla 8. Correlación entre motivación y desempeño laboral en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022)	46
Tabla 9. Correlación entre motivación y desempeño laboral en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022)	47

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Clima organizacional en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022) .....	40
Figura 2. Dimensiones de clima organizacional en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022).....	41
Figura 3. Desempeño laboral en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022) .....	42
Figura 4. Dimensiones de clima organizacional en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022).....	43



## RESUMEN

En la presente tesis se planteó el objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022). Del apartado metodológico fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, correlacional como nivel, no experimental – transversal en el diseño. Para el análisis de datos se trabajó técnica encuesta mediante instrumentos encuestas con la validez por juicio de tres expertos y confiables mediante el estadístico Alfa de Cronbach con 0.718 y 0.711. Contando con la población de todos los trabajadores, mediante el muestreo no probabilístico a conveniencia el investigador y muestra de 92 participantes. Los resultados conseguidos fueron en niveles de clima organizacional el 69.6% correspondiente a 64 consideran regular; por otra parte, en niveles de desempeño laboral el 60.9% correspondiente a 56 consideran regular. Con respecto a la hipótesis se utilizó el estadístico Rho de Spearman por ser datos no paramétricos, llegando a obtener el p valor de 0.000 con coeficiente de correlación es 0.662; por lo tanto, se concluyó que existe relación directa significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en la Efectividad de la Gestión: el caso de un gobierno local de Huamanga (2018 – 2022).

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, efectividad de la gestión.

## ABSTRACT

In this thesis, the general objective was to determine the relationship between organizational climate and work performance in Management Effectiveness: the case of a local government in Huamanga (2018 - 2022). From the methodological section, it was a quantitative approach, basic type, correlational as a level, non-experimental - cross-sectional in design. For the data analysis, a survey technique was used using survey instruments with the validity by judgment of three experts and reliable by means of the Cronbach's Alpha statistic with 0.718 and 0.711. Counting on the population of all workers, through non-probabilistic sampling at the convenience of the researcher and a sample of 92 participants. The results achieved were in levels of organizational climate 69.6% corresponding to 64 consider regular; On the other hand, in job performance levels, 60.9% corresponding to 56 consider regular. Regarding the hypothesis, the Spearman's Rho statistic was used because it is non-parametric data, reaching the p value of 0.000 with a correlation coefficient of 0.662; therefore, it was concluded that there is a significant direct relationship between organizational climate and work performance in Management Effectiveness: the case of a local government of Huamanga (2018 - 2022).

**Keywords:** Organizational climate, job performance, management effectiveness.

## RESUMO

O objetivo geral desta tese foi determinar a relação entre o clima organizacional e o desempenho do trabalho na Eficácia da Gestão: o caso de um governo local de Huamanga (2018 - 2022). A abordagem metodológica foi quantitativa, do tipo básica, correlacional como nível, não-experimental - transversal no design. Para a análise dos dados, foi utilizada a técnica de inquérito através de instrumentos de inquérito com a validade pelo julgamento de três peritos e fiáveis através da estatística Alfa de Cronbach com 0,718 e 0,711. A população incluiu todos os trabalhadores, utilizando uma amostragem não probabilística por conveniência do investigador e uma amostra de 92 participantes. Os resultados obtidos foram em termos de níveis de clima organizacional, 69,6%, correspondendo a 64 considerados regulares; por outro lado, em termos de níveis de desempenho no trabalho, 60,9%, correspondendo a 56 considerados regulares. No que diz respeito à hipótese, utilizou-se a estatística Rho de Spearman por se tratar de dados não paramétricos, obtendo-se um p-valor de 0,000 com um coeficiente de correlação de 0,662; portanto, concluiu-se que existe uma relação direta significativa entre o clima organizacional e o desempenho no trabalho em Eficácia de Gestão: o caso de um governo local de Huamanga (2018 - 2022).

**Palavras-chave:** Clima organizacional, desempenho profissional, eficácia da gestão.