



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en
la Municipalidad Provincial de Casma – 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTOR:

Camones Maguiña, Caroline Elizabeth (orcid.org/0000-0002-3776-6160)

ASESOR:

Ms. Adrianzen Centeno, Xandder Luis (orcid.org/0000-0003-3671-2571)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis dos abuelos que están en el cielo, a mis padres, a mi abuela materna y a mis hermanos, quienes fueron una parte fundamental para poder realizar este trabajo, porque son mi mayor inspiración y apoyo para superarme personal y profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme a lo largo de mi carrera, y darme fuerzas para continuar, también por haberme dado una familia maravillosa que en todo momento me brindaron su apoyo, y son mi fuerza en mi momento de debilidad.

Agradezco a los docentes por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la carrera de administración, pero sobre todo a nuestro docente Xandder Luis Adrianzen Centeno un excelente profesional quien estuvo presente en cada una de las etapas finales motivándonos en todo momento a seguir hasta esta etapa.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ADRIANZEN CENTENO XANDDER LUIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Casma – 2022", cuyo autor es CAMONES MAGUIÑA CAROLINE ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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.

CHIMBOTE, 11 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ADRIANZEN CENTENO XANDDER LUIS DNI: 40166110 ORCID: 0000-0003-3671-2571	Firmado electrónicamente por: XADRIANZENC el 11-07-2023 12:00:20

Código documento Trilce: TRI - 0585720





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CAMONES MAGUIÑA CAROLINE ELIZABETH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Casma – 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.

Nombres y Apellidos	Firma
CAMONES MAGUIÑA CAROLINE ELIZABETH DNI: 70101409 ORCID: 0000-0002-3776-6160	Firmado electrónicamente por: CCAMONESMA11 el 11-01-2024 19:57:26

Código documento Trilce: INV - 1428690



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
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	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	<i>Determinar la relación entre CO y DL en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2022</i>	21
Tabla 2	<i>Analizar el nivel del CO en los trabajadores de la MPC 2022</i>	22
Tabla 3	<i>Analizar el nivel del DL en los trabajadores de la MPC 2022</i>	23
Tabla 4	<i>Determinar la relación entre la dimensión estructura organizacional con DL en los trabajadores de la MPC 2022</i>	24
Tabla 5	<i>Determinar la relación entre la dimensión procesos organizacionales con DL en los trabajadores de la MPC 2022</i>	25
Tabla 6	<i>Determinar la relación entre la dimensión relaciones organizacionales con DL en los trabajadores de la MPC 2022</i>	26

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	<i>Esquema de Diseño Descriptivo Correlacional</i>	15
Figura 2	<i>Analizar el nivel del CO en los trabajadores de la MPC 2022</i>	22
Figura 3	<i>Analizar el nivel del DL en los trabajadores de la MPC 2022</i>	23

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por título: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Casma – 2022, En cuanto a los objetivos, como objetivo general tenemos determinar la relación entre CO y DL en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2022. El tipo de investigación utilizado fue de tipo básica, con un diseño no experimental de corte transversal descriptivo correlacional, un enfoque cuantitativo, la muestra utilizada fue de 140 colaboradores, el instrumento fue el cuestionario conformado por 28 ítems, obteniendo un ,776 de Rho de Spearman. Por eso los resultados indican el nivel de las variables CO y DL es buena. Con esta investigación se concluye que, si existe relación directa y significativa entre las variables de estudio, además de ello se encontró en un nivel alto a las variables CO y DL en los trabajadores de la MPC.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, estructura organizacional, eficiencia

ABSTRACT

The present research work has the title: "Organizational climate and work performance of workers in the Provincial Municipality of Casma - 2022, Regarding the objectives, as a general objective we have to determine the relationship between CO and DL in the workers of the Municipality Provincial de Casma 2022. The type of research used was basic, with a non-experimental descriptive correlational cross-sectional design, a quantitative approach, the sample used was 140 collaborators, the instrument was the questionnaire made up of 28 items, obtaining a .776 of Spearman's Rho. That is why the results indicate the level of the variables CO and DL is good. With this investigation it is concluded that, if there is a direct and significant relationship between the study variables, in addition to this, the variables CO and DL were found at a high level in the MPC workers.

Keywords: organizational climate, job performance, organizational structure, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

Los problemas que podemos observar a menudo solo están en el papel, porque los funcionarios públicos, que están extremadamente agotados emocionalmente por las malas relaciones interpersonales entre colegas; falta de incentivos, capacitación y oportunidades; salarios bajos; mala logística; incapacidad para realizar las tareas asignadas, a menudo, carecen de la infraestructura inadecuada. Algunos directivos o administradores de organismos públicos organizan eventos sociales y de integración entre los empleados.

Actualmente las organizaciones en la ciudad aún no logran darse cuenta del valor del trabajo que realizan sus empleados, razón por la cual tienen colaboradores insatisfechos por la mala gestión; tratan a sus trabajadores como máquinas de producción, sin recibir ningún incentivo por las horas extras que aportan a la organización, ignorando las emociones y sentimientos de sus colaboradores, por lo que esto genera un ambiente tenso en la organización el hecho de no notar un cambio en el entorno de trabajo indica un desempeño deficiente en la institución.

Por esta razón, el clima organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) en la actualidad es uno de los temas más estudiados a nivel corporativo, debido a su importancia para las organizaciones que están en constante búsqueda de oportunidades de mejora, para poder crear un buen ambiente de trabajo laboral para sentirse cómodo y seguro.

En Colombia, se hizo un análisis desde la perspectiva de los trabajadores en instituciones privadas y públicas, y se estimó que el 52,5% indican que no existe un clima agradable de trabajo debido a que no conocen a sus compañeros, y tampoco existe una buena comunicación con ellos, lo cual genera una insatisfacción por parte de los colaboradores, trayendo un bajo rendimiento (Pedraza, 2020).

En el Caribe, Colombia; en las empresas del Sector Palmero el 86 % de los empleados piensa que su salario es insuficiente, y el 48 % están insatisfechos con la infraestructura. Observamos la deficiencia de la gestión de talento humano, por eso se empieza a crear la insatisfacción de los colaboradores, y esto empieza a traer como consecuencia su bajo DL, mientras que a los trabajadores se les brinde

un buen CO, su desempeño será mejor, ya que se sentirán motivados y cómodos en su entorno de trabajo. (Daza et al., 2021)

Ante este complejo panorama del mercado laboral interno, caracterizado por el aumento del desempleo, la inactividad y la precariedad laboral, el presente documento se utiliza para encaminar el comportamiento trimestral de los principales indicadores del mercado laboral peruano a la “nueva normalidad”. El avance o fracaso del empleo en un país se manifestará cuando se reanude la producción, se reanude la actividad económica y se levanten las medidas y/o restricciones de la emergencia sanitaria. Los gobiernos han tomado medidas para proteger los ingresos, y los empleos las operaciones comerciales durante la emergencia, evitando que el impacto sea negativo en los ingresos de los trabajadores y enfrentando una expansión de la desigualdad que debe priorizarse. Lograr esto requiere priorizar el crecimiento económico, pasar rápidamente a la creación de empleo y alcanzar y superar los niveles previos a la pandemia en términos de calidad y cantidad de empleo. ComexPerú brinda información y evidencia relevante para contribuir al debate de las políticas aplicables, a la toma de decisiones de la manera más eficiente y eficaz posible, y a la promoción de medidas de política pública diseñadas dentro de su misión declarada (Luna, 2021).

Para mejorar los niveles del CO, Chang (2020) propuso monitorear la percepción la cual consta de establecer programas de teletrabajo para mantener las operaciones; sobre todo cuando el ambiente puede ser negativo, cómo es el caso de las actuales contingencias que vive nuestro país a causa del Covid – 19; así mismo, la participación la cual involucra comunicación entre los líderes y sus equipos para coordinar esfuerzos y encontrar alternativas que permitan la continuidad de las operaciones; por otra parte compartir información, considerando la actitud positiva de los empleados y los gerentes ante una situación específica. Por último, la implementación de canales de comunicación, para gestionar situaciones de crisis y mantener una productividad óptima, para tomar decisiones y responder, así como escuchar las necesidades de nuestros empleados con el fin de crear un ambiente laboral positivo ante las extraordinarias circunstancias actuales.

El CO es uno de los temas más importantes para los colaboradores, ya que el 81% de los empleados suelen pertenecer a algunos de los rubros en los que se desempeñan como, consultoría, marketing y ventas, salud y educación, minería y energía, servicios generales, consumo masivo y comunicación por lo que creen que el CO es muy importante para el DL. Cada organización tiene estrategias para satisfacer a sus clientes, pero no saben por qué elegirían una empresa con trabajadores talentosos sobre otra. Por ejemplo, para la nueva la generación z y los millennials, priorizan el equilibrio entre la vida personal y laboral, la facilidad de horarios, el crecimiento profesional, el feedback inmediato, la sensación de ser un rol importante dentro de una organización. Del mismo modo, solo el 49% de los trabajadores dice tener un sistema como una forma de reconocimiento o recompensa por el desempeño. Los beneficios para los trabajadores se basan en la conciliación de la vida laboral y familiar, el ahorro, la reducción del estrés y la comodidad en el trabajo. Cuando se trata de beneficios empresariales, apostamos por mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, mejorando el CO, reduciendo el ausentismo y ausentismo, aumentando la productividad y reteniendo el talento. El aspecto o tema más importante en la aceptación de un trabajo siempre ha sido el tema del salario y las bonificaciones de un 27%, seguido de un buen ambiente de trabajo o ambiente con todos los beneficios de un empleado permanente a un 23% y un 22% respectivamente, ya que en las opciones de carrera llega a ser un 19% e incentivos como horarios de trabajo flexibles de un 9% (Zumaeta, 2018).

Silva (2016) señaló que la mayor cantidad de denuncias por corrupción, fueron dirigidas a los suboficiales de tercera categoría que comenzaron a trabajar en el servicio policial que fueron tentados fácilmente a cometer irregularidades en su DL donde crea un ambiente hostil entre los miembros de la comunidad de educación policial y puede afectar los resultados educativos y los procesos de aprendizaje educativo de los alumnos de la organización. La existencia que debe existir entre todos los pueblos es fundamental para el potencial humano para la convivencia armoniosa y difícil de lograr.

En el hospital San Ignacio de Casma el 44% de los empleados están insatisfechos con el clima laboral dentro de la institución, si bien es cierto todas las instituciones

cuentan con el área de Gestión de Talento Humano y esta se encarga de velar por los colaboradores e incentivarlos. Sin embargo, esta área no está viendo por el bienestar de sus empleados, es por ello que se sienten inconformes porque no reciben incentivos, recompensas ni reconocimientos, trayendo como consecuencias un bajo rendimiento en el desempeño de los trabajadores del HASIC. (Rivero y Vera, 2018)

Actualmente el CO y el DL, traen repercusión en las instituciones privadas, como se sabe el DL influye mucho en el CO. Colchado (2017) señala como una realidad problemática se da porque no existe una atención de servicio a un nivel esperado en base a la institución que representa, en este caso la UGEL debe de contar con colaboradores eficientes para el logro de funciones asignadas, por la responsabilidad que corresponde a la hora de realizar los trámites correspondientes dentro de la organización. Por la falta de incentivos y recursos, los colaboradores no se desempeñan de manera eficiente y eficaz.

En este contexto, se presenta el siguiente estudio que se plantea como una problemática a investigar acerca de ¿Existe relación directa y significativa entre el CO y DL de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma – 2022?

Respecto a las justificaciones de estudio desde el punto de vista teórico, sobre las variables de estudio que se viven en la Municipalidad Provincial de Casma (MPC); este estudio se sustentará en teorías ya conocidas que estén asociados a esta investigación; con el fin aportar sobre ellas.

De esta manera, la presente investigación tiene como justificación práctica atender una necesidad que existe dentro de la MPC, entre los colaboradores que la conforman, mediante la percepción de los trabajadores nos refieren problemas de desmotivación, falta de relación interpersonal, remuneraciones bajas y una mala infraestructura. Por eso mismo con esta investigación se busca dar una propuesta de mejora y a la misma vez un aporte de recomendaciones basadas en los problemas mencionados y en los resultados finales que arrojará esta presente investigación.

La relevancia social en esta investigación permitirá conocer las falencias en la calidad del servicio del municipio con la finalidad de mejorarla e impactar de manera positiva en la calidad de vida de los ciudadanos.

La justificación metodológica de este estudio se basa en el uso de herramientas formales basadas en metodología científica, asimismo se utilizará instrumentos validados y confiables que respondan a los objetivos de estudios.

En cuanto a los objetivos, como objetivo general tenemos determinar la relación entre CO y DL en los trabajadores de la municipalidad provincial de Casma 2022. Como objetivos específicos tenemos, analizar el nivel del CO en los trabajadores de la MPC 2022, analizar el nivel del DL en los trabajadores de la MPC 2022, determinar la relación entre las dimensiones de CO con DL en los trabajadores de la MPC 2022.

Para la presente investigación tenemos como hipótesis las siguientes:

Hipótesis alterna H_1 es que, si existe relación directa y significativa entre el CO y DL en los trabajadores de la MPC, 2022. Hipótesis nula H_0 es no existe relación directa y significativa entre el CO y DL en los trabajadores de la MPC, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para profundizar en esta investigación, se mostrarán estudios previos acerca de investigaciones con las variables, que se están investigando. A continuación, se muestran los antecedentes internacionales, nacionales y locales.

Como investigación internacional Paredes y Quiroz (2021), en su investigación mantuvo como objetivo determinar si existe relación entre CO y DL de los colaboradores de las principales Cadenas de Supermercados. Tuvo un estudio tipo cuantitativo – no experimental con un diseño correlacional - transversal, tuvo un tamaño de muestra de 379 colaboradores; el instrumento es un cuestionario. De acuerdo con los resultados obtenidos, el coeficiente de Spearman obtenido es de ,294. Se concluyó que crea un ambiente organizacional ideal, mejorando el desempeño y brindando las condiciones necesarias para que los empleados y las organizaciones logren su máximo desarrollo.

Achote (2021), en su investigación mantuvo el objetivo de realizar una valoración de CO y analizar la relación con el DL de los empleados de la Federación. Se basó en un enfoque cuantitativo, con un diseño de estudio descriptivo. Tomando una muestra 60 trabajadores utilizando como instrumento empleado dos cuestionarios. Los resultados obtenidos de Rho de Spearman son de ,930. Se llega a la conclusión que se analiza lo que indica la correlación de las dos variables.

De Hurtado (2019), en su investigación sostuvo como objetivo determinar cómo los factores del CO influyen en el DL. Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo – no experimental con un estudio de diseño correlacional, utilizando como instrumento una encuesta que se aplicó a 20 trabajadores. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de ,426. Concluimos que existe una relación con entre las variables de estudio en los empleados.

Camacho (2016), en esta investigación se tomó como objetivo atender el crecimiento de la demanda ecuatoriana y mejorando las condiciones de servicio. El método utilizado fue analítico, deductivo y descriptivo, utilizando una muestra de 108 trabajadores. Los instrumentos que se usaron fueron encuestas y entrevistas.

El resultado obtenido mediante el coeficiente de correlación de ,694. Se concluye que incide directamente en el DL del empleado.

Villamil & Sánchez (2012), su investigación tiene como propósito enfocar CO y DL de los empleados de la Municipalidad. Con un enfoque cuantitativo, y un diseño correlacional. Aplicándose una encuesta a 154 trabajadores. El resultado obtenido fue un coeficiente de correlación de ,800. Concluyendo de esta manera que existe una correlación directa y significativa entre las variables de estudio.

Como investigación a nivel nacional Ascoy y Espinola (2022) en su investigación propone determinar si existe una relación entre las variables CO y DL de sus colaboradores. El estudio fue de tipo aplicado, no experimental-correlacional, aplicándose una encuesta a 83 empleados. El resultado obtenido fue que existe una correlación de ,355. Se concluye que existe una relación positiva baja entre las variables CO y DL. Como información adicional tenemos una correlación de ,290 entre la dimensión procesos organizacionales y la variable de DL en los empleados de la institución, destacando que los jefes de su institución no son el mejor ejemplo a seguir.

Jaime y Roncal (2022) propone en su investigación determinar la relación entre CO y DL de los colaboradores en la organización. Realizó un estudio de tipo aplicado, cuantitativo, se aplicó una encuesta a 28 colaboradores. Los resultados encontrados fue el de Rho de Spearman ,551.

Asencios y Figueroa (2021) quienes sostuvieron como principal objetivo establecer la relación entre la variable CO y la variable DL del personal de la organización. El estudio fue experimental transversal, correlacional tipo básica, se tuvo una muestra de 35 colaboradores; como instrumento se utilizó un cuestionario. Los resultados determinaron ambas variables de estudio si están relacionadas, como resultados se muestra la correlación de Spearman Rho ,726, como se observa en base a los resultados se encontró una relación positiva alta entre las variables. También, según la correlación ,505, se tiene una relación positiva moderada significativa demostrando que la relación entre la dimensión relaciones organizacionales y la variable DL si existe.

Acosta et al. (2020) como propósito tuvo determinar la relación entre CO y DL de los empleados dentro de la organización. Un estudio de tipo aplicada-no experimental, la herramienta utilizada fue una encuesta aplicada a 91 colaboradores. Como resultados se obtuvo una correlación de ,842. Finalmente, según la correlación de Rho existe relación positiva entre las variables de estudio. Como dato adicional tenemos el Rho de Spearman de ,668 afirmando de esta manera, una correlación entre la dimensión estructura organizacional y DL.

Cárdenas (2019) señala como objetivo de investigación mostrar la relación de CO y DL de los empleados de la Institución. Utilizaron un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y corte transversal correlacional y de una muestra de 64 empleados. En base a los resultados, se encontró una correlación de Pearson encontrada fue de ,447. Por eso se concluyó que ambas variables de estudio si guardan una relación significativamente. Se encontró una correlación de Pearson ,273 lo que demuestra que si existe relación positiva entre la dimensión estructura organizacional con la variable DL.

Por su parte Romaní (2019) planteo como propósito fundamental determinar la relación entre el CO y el DL de los empleados de la institución. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental - transversal correlacional, se realizó un cuestionario a 45 colaboradores. Los resultados obtenidos fueron un factor de correlación no paramétrico de Rho= ,692. De esta manera se concluye con el coeficiente de correlación nos permite ver que existe entre ambas variables, se está dando de manera positiva.

Por otro lado, Jauregui (2018), en su investigación su propósito fue describir la relación de CO y DL dentro de la organización. El tipo de estudio que tuvieron fue un diseño no experimental-transversal correlacional, Aplicando un cuestionario a 20 empleados para recolectar información. Los resultados muestran un coeficiente de correlación ,795. Los resultados corresponden a una correlación positiva alta. Como información extra, se confirma la relación de relaciones organizacionales y el DL dentro de la institución, de esta manera lo confirma el coeficiente de correlación ,571 manifestando una relación positiva moderada.

Así mismo Mendoza (2017) estableció como propósito principal conocer si existe una relación de las variables CO y DL en la organización. El estudio es de enfoque descriptivo con diseño de no experimental, de tipo cuantitativo con método hipotético – deductivo, aplicándose la encuesta a 30 empleados. Con los resultados se comprobó una correlación alta, entre CO y DL existe relación sig. de ,895.

Entre antecedentes locales se presentan a los siguientes autores como Castillo (2022) propone de objetivo primordial determinar si existe relación entre el CO y el DL de los empleados de la UGEL Santa. Para lo cual utilizó un estudio de tipo cuantitativo y de diseño no experimental correlacional. Aplicando un cuestionario en 100 colaboradores de la Municipalidad. Mediante los resultados se comprobó que existe correlación, a través del Rho de Spearman que es ,838. Lo que indica una relación positiva fuerte, indicando que el CO tiene similitud con los resultados de la variable DL dentro de la institución. En cuanto a información adicional, se tiene que la variable del CO arrojó un cuarenta por ciento de nivel intermedio, y en la variable DL se observa un nivel alto de treinta y ocho porcientos.

Por otro lado, Costas (2021), su investigación tiene como fin determinar cuál es la relación entre las variables CO y DL de la Corte Superior. La investigación es de tipo descriptivo con diseño no experimental-correlacional, donde su muestra fue de 94 servidores administrativos; aplicando el instrumento empleado de dos cuestionarios. Los resultados determinaron que el CO si estaba relacionado con el DL, en base al resultado obtenido de rho ,754 expresando que existe una relación alta y positiva.

El siguiente autor es Ruíz (2020), tiene como objetivo determinar la relación de CO y DL de los empleados de la Municipalidad. Para lo cual utilizó un estudio de tipo no experimental de corte transversa, y un nivel de análisis fue correlacional descriptiva. Se aplicaron 2 cuestionarios uno por cada variable en 382 colaboradores de la Municipalidad. Mediante los resultados se comprobó que existe correlación, a través del Rho de Spearman que es ,680. Lo que indica una relación moderada positiva, indicando que el CO tiene similitud con los resultados de la variable DL dentro de la institución. En cuanto a información adicional, se tiene que la variable del CO arrojó un veinte por ciento de nivel intermedio, y en la variable DL se observa un nivel alto de veintinueve porcientos.

Rosales (2019), tuvo como propósito de investigación determinar la relación que existe de CO y DL de los colaboradores de la empresa. El estudio fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental -correlación y la población de estudio es una muestra de 106 trabajadores; utilizando el instrumento de encuesta y cuestionario. El resultado demuestra una correlación de Spearman $Rho = ,672$. Se concluye que se ha demostrado que las variables CO y DL de los empleados de la organización existe una relación positiva, directa y significativa.

Otro antecedente local tenemos el de Rivero y Vera (2018) con el principal propósito de determinar si existe relación del CO y DL de los colaboradores, empleando un diseño no experimental – transversal con un nivel descriptiva-correlacional; aplicándose un cuestionario a 106 empleados. El estudio del proyecto determinó una correlación de Pearson de ,689. Con estos resultados se concluye, que si existe una correlación entre las variables de estudio. Obteniendo información adicional se determinó que el nivel del CO es de un cuarenta y cuatro por ciento de un nivel malo, y el DL tiene un cuarenta y cinco por ciento de un nivel malo. Lo cual demuestra la correlación que tienen las variables en sus trabajadores dentro de la institución.

Como último antecedente nacional se consideró el de Cordero (2016), quien elaboró una tesis con el propósito principal de analizar si existe relación del CO y DL por parte de los colaboradores de la organización, con un estudio de diseño de investigación no experimental – transversal correlacional. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario aplicado en 55 trabajadores. Obteniendo un resultado de la correlación de Pearson de ,775. Finalmente, esto demuestra, que mientras el CO sea bueno, mayor y mejor será el DL del trabajador en esta organización. Contamos con información extra en el cual se determina el nivel de CO con un noventa y cinco por ciento considerado como óptimo, y en cuanto al DL encontramos un cincuenta y seis por ciento considerado como un nivel bueno.

La definición de la variable CO se argumenta que se puede definir como las características o atributos del ambiente de trabajo percibido o percibido por los miembros de la organización que afectan directamente el comportamiento de los empleados. (Chiavenato, 2000).

Se define como la percepción relativa de características organizacionales estables que afectan el desempeño, el comportamiento de los colaboradores y el entorno psicosocial en el que trabajan los empleados de la institución. (Iglesias y Torre, 2018).

Para Parra, et al (2018) define al CO como la atmosfera psicológica que se encuentra relacionada la satisfacción de las necesidades del ser humano, esto nos quiere decir que el CO es importancia para el desarrollo de las actividades colaborador, porque si cuenta con un buen CO será para beneficio de la institución.

En la gestión de talento humano, los aspectos intangibles del individuo debido a la complejidad que implica los recursos intelectuales, el CO se enfoca en el entorno rápidamente cambiante de las personas que viven en organizaciones donde la conciencia colectiva juega un papel de importancia en la determinación del comportamiento y puede cambiar el entorno (Pedraza, 2018).

Muestra que el CO es definido como la percepción de aspectos relacionados con el CO que influyen en el comportamiento individual (Rojas, 2018).

Se define como el resultado que tienen los empleados de que pertenecen al entorno en el que se ubican, lo que se puede definir como buena comunicación, respeto mutuo, sentido de pertenencia, ambiente amistoso, aceptación mutua y satisfacción general. Además, se argumenta que la variable CO determina la productividad y el cómo se pueda sentir la persona (Bermúdez, 2018)

Un CO mejorado para los trabajadores influye en su desarrollo frente a hechos simples como la interacción con otros trabajadores, la comunicación, la apertura y consideración, y la vida de los colaboradores en el CO también inciden en la calidad de vida. Allí destaca la motivación, el fortalecimiento de amistades espontáneas y honestas. Asimismo, facilita cumplir con los objetivos y ayudando a los colaboradores a alcanzar sus propios objetivos (Reyes, 2017).

Un buen CO permite un ambiente positivo y a la misma vez juega un papel de suma importancia en el crecimiento de una organización y el crecimiento personal de sus empleados. Cuando esto ocurre el desempeño de sus empleados está garantizado ya que aumenta la productividad. (Segredo, 2011).

Es importante realizar una encuesta de su entorno organizacional. Esto le permitirá determinar a los trabajadores según las expresiones, reacciones, opiniones y juicios contextuales de los empleados que se pueden capturar haciendo referencia al entorno controlado dentro de la empresa (Pérez y Flores, 2013).

Una estructura organizacional, es efectiva cuando facilita a las personas el logro de las metas y es efectiva cuando se logran con recursos o costos mínimos. (Chiavenato, 2002)

Procesos organizacionales, el proceso organizativo se ocupa de la planificación y organización de la estructura de los organismos y cargos que integran una empresa, así como de la dirección y control de sus actividades. (Chiavenato, 2006)

Relaciones organizacionales, en algunas áreas, existen vínculos entre una o más organizaciones que resultan en transacciones relativamente permanentes y continuas. (Chiavenato, 2007)

Respecto a las definiciones de la variable DL para (Chiavenato, 2000 como se citó en Pizarro 2019) Se define al DL como las acciones o el comportamiento de los trabajadores en busca de los objetivos fijados.

Argumentan que el DL está vinculado a las características humanas: las habilidades, cualidades y conocimientos que contribuyen a la competitividad de las personas. (Bautista et al., 2020).

Olivera et al., (2021) define al DL como acciones hacia la finalización de tareas y tiene las siguientes métricas cómo perseverancia, voluntad y cooperación. Del mismo modo, la productividad individual, el trabajo individual que realiza cada trabajador para alcanzar las metas establecidas

Explicó que la eficacia del equipo es un factor principal para un buen funcionamiento de la institución. Chipana (2018) argumentan que el DL es la suma de diferentes actitudes y comportamientos de los empleados en relación con el resultado.

Indican que es la respuesta al desempeño de su trabajo, que encaja bien con sus necesidades y necesidades organizacionales, que siendo eficiente y eficaz, ayuda a cumplir con las responsabilidades y alcanzar los objetivos (Palmar et al., 2014).

La importancia radica en el comportamiento de los empleados no es el resultado de factores organizacionales existentes, y esto depende de cómo el empleado percibe estos factores. (Iglesias y Sánchez, 2015).

El concepto de DL es importante porque muchos estudios sobre este tema reconocen la importancia de su investigación para incrementar la productividad. A lo largo de la historia, varios investigadores han abordado el estudio del DL y lo han tratado de diferentes maneras dependiendo de su disciplina (Mejía, 2019).

Es importante desarrollar actitudes y habilidades que favorezcan el ser y el hacer, formando un profesional competente, humano, motivador, crítico, responsable y creativo, formando un socio profesional competente. Por ello, la calidad de la atención, esto actualmente es una prioridad, ya que el trabajo de los responsables garantiza la eficacia de la atención (Matabanchoy et al., 2019).

El conocimiento del nivel de DL es importante porque se puede utilizar para implementar nuevas estrategias de recompensa, mejorar el DL, respaldar objetivos o mejorar las políticas, corregir según sea necesario y verificar errores. En el siglo XIX. Colaborar según sea necesario para resolver los problemas que afectan al empleado. (Pernia y Carrera, 2014, p. 35).

Eficacia, Es la habilidad de cumplir con los objetivos establecidos; va dependiendo de su comportamiento y los resultados obtenidos. (Chiavenato, 2020).

Eficiencia, es la capacidad que tiene una persona para utilizar adecuadamente los recursos brindados a fin de cumplir con los objetivos. (Chiavenato, 2020).

Entonces, después de haber descrito las definiciones de distintos autores, se considera que el CO es la perspectiva del entorno, y el DL se evalúa de acuerdo con la percepción personal y ambiental de los empleados.

De la misma manera como aporte con la variable DL, lo definimos por la capacidad de trabajo adquirida y la integración de conocimientos, sentimientos, actitudes, habilidades, sistemas, motivacionales y experiencia.

El tema de CO es de mucha importancia en el ámbito empresarial debido a que el estilo de la comunicación interpersonal, la estructura organizacional, etc. juegan un papel muy importante, porque las personas que los representan los ven, crean un ambiente que afecta en el comportamiento, también para el logro de los objetivos y por lo tanto en el DL de los colaboradores, para así proporcionar un servicio de calidad, efectivo y eficiente.

En otras palabras, también destacamos la importancia del DL de los empleados, ya que según ello varía las condiciones organizacionales, tiene factores claves para lograr alcanzar los objetivos y metas, por lo que es importante evaluar lo que vienen realizando los empleados para satisfacer las necesidades institucionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación en este estudio fue de tipo aplicada, Lozada (2014), es un tipo de investigación que trata de resolver problemas prácticos utilizando métodos científicos, tiene el objetivo de proporcionar soluciones prácticas a problemas específicos, aportando soluciones prácticas a problemas específicos

3.1.2. Diseño de investigación:

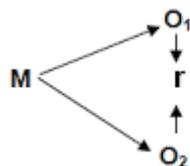
El diseño utilizado fue no experimental, los estudios no experimentales son aquellos que no se manipulan variables, se basan en los conceptos y variables dados en su contexto natural, y en este estudio se observan y analizan muestras de su entorno. (Hernández et al., 2014)

Se utilizó un enfoque cuantitativo, ya que los datos recopilados fueron evaluados en una escala cuantitativa y analizados por programas estadísticos. Además, este estudio fue transversal debido a que los datos se recolectaron en un solo punto en el tiempo. (Sánchez et al., 2018).

De corte descriptivo correlacional, donde originalmente se describieron las variables utilizando estadística de frecuencia y correlacional dado que se pretende establecer la correspondencia entre las variables. (Hernández et al., 2014)

Figura 1

Esquema de Diseño Descriptivo Correlacional



Donde:

M= muestra

O1= Clima Organizacional

O2= Desempeño Laboral

r= Correlación

3.2. Variables y operacionalización:

Clima Organizacional

Definición Conceptual: Se argumenta que se puede definir como las características o atributos del ambiente de trabajo percibido o percibido por los miembros de la organización que afectan directamente el comportamiento de los empleados. (Chiavenato, 2000).

Definición operativa: Se recolecto información mediante un solo cuestionario como herramienta para medir ambas variables de estudio a través de sus 18 ítems de CO del cuestionario, de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

Indicadores: estructura organizacional, procedimientos organizacionales y relaciones organizacionales

Escala de medición: Escala de Likert ordinal, de esta manera se medirá las actitudes y también el grado de conformidad de los colaboradores de la institución.

Desempeño laboral

Definición Conceptual: Se define al DL como las acciones o el comportamiento de los trabajadores en busca de los objetivos fijados. (Chiavenato, 2000)

Definición operativa: Se recolecto información mediante un solo cuestionario como herramienta para medir ambas variables de estudio a través de sus 10 ítems de DL del cuestionario, de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

Indicadores: en base al autor seleccionado se tomaron los siguientes indicadores: eficacia, eficiencia.

Escala de medición: Escala de Likert ordinal, de esta manera se medirá las actitudes y también el grado de conformidad de los colaboradores de la institución.

3.3. Población, muestra y muestreo:

3.3.1. Población

Para Hernández et al. (2014) “define como la población el conjunto o grupo de personas, que sean cuantitativos de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

La población que utilizó para esta investigación serán los 140 funcionarios nombrados de la MPC, que está conformada por una población finita.

- Criterio de inclusión: Para este caso contamos con los trabajadores de las MPC que son personal nombrado, RECAS-CAS, y Régimen 728 ya que son trabajadores formales y llevan años de experiencias en la institución, por ende, tienen más conocimientos y podrán ayudarnos con esta investigación.
- Criterio de exclusión: Se excluye al personal con contrato de locadores por tener un contrato indefinido y también porque no pertenecen de manera directa a la organización, y también a los practicantes por la razón que solo están medio tiempo dentro de la MPC.

3.3.2. Muestra

Para Hernández et al. (2010) es un subconjunto de la población que se estudia, se considera una técnica de investigación que es utilizada para recopilar datos sin tener que medir toda la población.

La muestra de esta presente investigación se conforma por 140 colaboradores administrativos de las diferentes áreas de la institución.

3.3.3. Muestreo: Según Bernardo et al. (2019) lo define como un proceso de métodos para tener una muestra de población que puede ser infinita o finita, los datos permiten extraer inferencias acerca de la población sobre la cual se investiga. En el caso de estudio no es necesario utilizar métodos para obtener la muestra, dado que la muestra es la misma que la población.

3.3.4. Unidad de Análisis: Fueron cada uno de los 140 trabajadores públicos (personal de las diferentes áreas administrativas) que vienen trabajando dentro de la MPC.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para esta investigación, la técnica de recolección de datos que se utilizó es la encuesta, para Alegre (2022) es una herramienta que se usa para la recopilación de datos acerca de un tema específico. Es por ello que las encuestas aplicadas por cada variable nos permitirán recolectar datos de los empleados de la MPC que son parte de nuestra muestra.

El instrumento que se escogió fue un cuestionario, según Gargallo (2009), define como un instrumento de investigación que está conformada por preguntas, estas son formuladas de acuerdo a sus dimensiones e indicadores con el fin de tener información del encuestado. Para cada variable, fue diseñado para medir las variables de estudio a través de sus dimensiones e indicadores, para CO consta de 18 ítems y el DL de 10 ítems.

El estudio abarca la aplicación de los instrumentos, para ello se utilizaron dos condiciones que permitan tener la certeza que los cuestionarios cumplirán su propósito en la investigación. Por un lado, la validez, para Núñez et al. (2021), es el diseño de una prueba que es evaluada por juicio de expertos, para determinar el nivel en que el instrumento es apto para la variable que se quiere medir. Los instrumentos fueron evaluados por 03 expertos en el tema, para obtener la validez y de esta manera poder aplicar el cuestionario sin ningún problema.

Por otro lado, se requirió del apoyo estadístico para confiabilizar los instrumentos; Hernández et al. (2014) lo define como una herramienta de medición, porque asegura la autenticidad de los datos. Para que sea confiable se procesó por el estadístico Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos:

Como primer paso se fue a la MPC a presentar una carta de autorización, con la información de acuerdo a la investigación, y emplear la encuesta a través de los

formularios físicos para los empleados de la institución, una vez conseguida las respuestas de los encuestados se consolidaron una base datos utilizando el Excel del Microsoft Office. Luego se utiliza el Spss para ingresar lo consolidado y que pueda determinar los resultados orientados a los objetivos de la investigación.

3.6. Método de análisis de la información:

Utilizaron dos métodos uno de ellos es el método descriptivo, según Espada (2021) “En el método descriptivo se recopilan datos para analizar, organizar, generalizar los resultados, con fines estadísticos. Una ventaja de esta metodología es que es fácil y a corto plazo. Su propósito es describir eventos y situaciones”.

Así mismo se utilizó el método inferencial para Llinás (2006) “es un método estadístico que nos permitirá inducir, a través de una muestra como es el comportamiento de una determinada población”. Por ello en este método se utilizó la correlación Rho de Spearman para analizar y determinar nuestra hipótesis, objetivo general y los objetivos específicos.

3.7. Aspectos éticos:

Durante el transcurso de la presente investigación se respetaron los aportes de cada autor citando correctamente de acuerdo a las normas APA. También se siguió las indicaciones del docente y a la vez de acuerdo con la Guía de Elaboración de Productos de Investigación brindados por la universidad. Y por último se trabajó de manera responsable con la información brindada por los colaboradores de la institución. La redacción del presente trabajo de investigación está alineada a los principios éticos de la universidad, en la que no se busca dañar la imagen, honra de los involucrados y se preserva bajo el principio de la anonimia, los datos confidenciales de los participantes.

IV. RESULTADOS

Objetivo General

Tabla 1

Determinar la relación entre CO y DL en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2022.

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,776"
		N	140
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,776
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	140

Nota. En base a los datos del cuestionario

Interpretación:

Se logra observar la tabla 1, la correlación de Rho de Spearman determina la relación entre las variables CO y DL es positiva muy fuerte, ya que se obtuvo una correlación de ,776, la H_1 que se hace mención determina que, si existe relación directa y significativa entre el CO y DL en los trabajadores de la MPC, 2022.

Objetivos Específico 1

Tabla 2

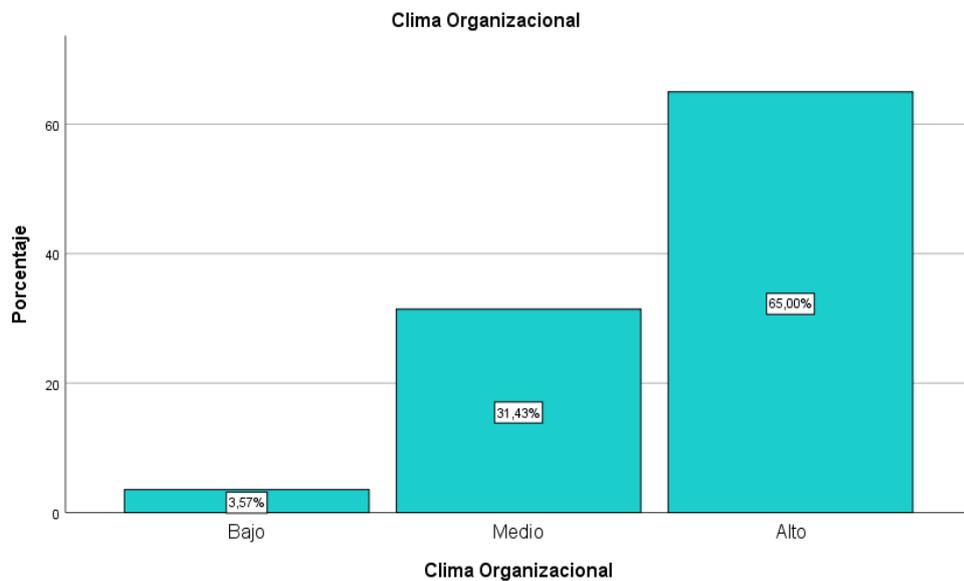
Analizar el nivel del CO en los trabajadores de la MPC 2022

Nivel de Clima Organizacional				
	Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Bajo	5	3,6	3,6	3,6
Válido Medio	44	31,4	31,4	35,0
Alto	91	65,0	65,0	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos del cuestionario

Figura 2

Analizar el nivel del CO en los trabajadores de la MPC 2022



Nota. En base a los datos del cuestionario

Interpretación:

Se muestra la tabla 2 y figura 1 que el 65% de los trabajadores indican un nivel alto del CO, el 31.43% percibe un nivel medio y para finalizar el 3.57% un nivel bajo con respecto al CO.

Objetivos Específico 2

Tabla 3

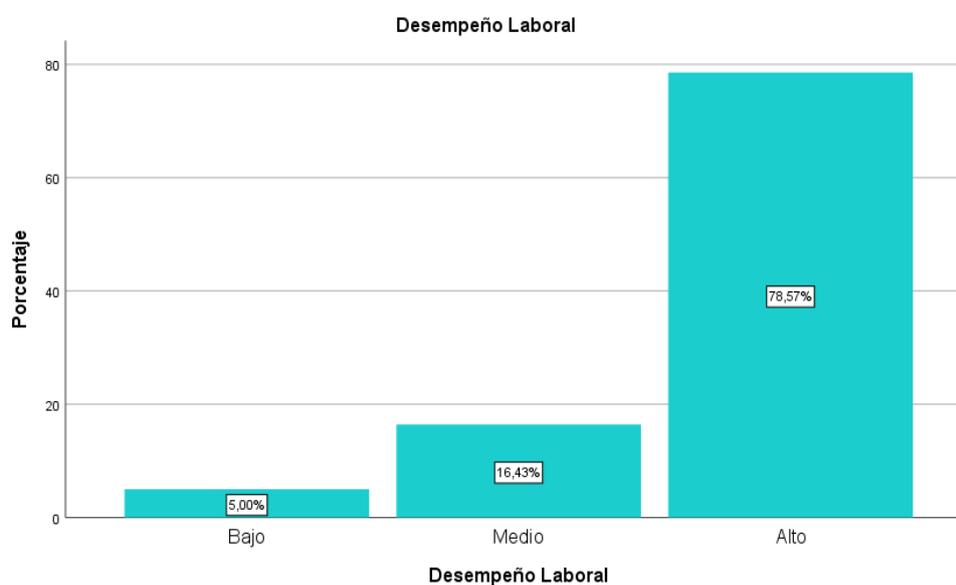
Analizar el nivel del DL en los trabajadores de la MPC 2022

		Nivel del Desempeño Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	7	5,0	5,0	5,0
	Medio	23	16,4	16,4	21,4
	Alto	110	78,6	78,6	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos del cuestionario

Figura 3

Analizar el nivel del DL en los trabajadores de la MPC 2022



Nota. En base a los datos del cuestionario

Interpretación:

Se muestra la tabla 3 y figura 2 que el 78.57% de colaboradores encuentran un nivel alto del DL, el 16.43% tienen un nivel medio y para finalizar el 5% tiene un nivel bajo en su DL.

Objetivos Específico 3

Tabla 4

Determinar la relación entre la dimensión estructura organizacional con DL en los trabajadores de la MPC 2022.

			Estructura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

Nota. En base a los datos del cuestionario

Interpretación:

Se observa la tabla 4 la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y DL es una relación positiva considerable por la correlación obtenida es ,714, por eso se comprueba que si existe relación entre la dimensión estructura organizacional y DL.

Tabla 5

Determinar la relación entre la dimensión procesos organizacionales con DL en los trabajadores de la MPC 2022.

			Procesos Organizacionales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Procesos Organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,813**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,813**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

Nota. En base a los datos del cuestionario

Interpretación:

Como observamos en la tabla 5 la relación que existe entre la dimensión procesos organizacionales con DL la cual es positiva muy fuerte, así indica la correlación de ,813, de esta manera se comprueba que si existe relación entre la dimensión procesos organizacionales y DL.

Tabla 6

Determinar la relación entre la dimensión relaciones organizacionales con DL en los trabajadores de la MPC 2022.

		Relaciones Organizacionales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Organizacionales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	140
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,683**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	140

Nota. En base a los datos del cuestionario

Interpretación:

Se muestra en la tabla 6 la relación que existe entre la dimensión relaciones organizacionales con la variable DL es una relación positiva considerable, ya que la correlación arroja ,683, se comprueba que si existe relación entre la dimensión relaciones organizacionales y DL.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación plantea como objetivo general el determinar la relación entre CO y DL en los trabajadores de la MPC 2022. Se observa según la tabla 1, la correlación de Rho de Spearman determina la relación entre las variables CO y DL es positiva muy fuerte, ya que se obtuvo una correlación de ,776 y esto indica que existe una correlación positiva. Al comparar estos resultados con los hallazgos de Ruiz (2020) se puede confirmar que concuerda con los resultados que se hallaron en esta investigación, el autor obtiene a través del Rho de Spearman una correlación positiva considerable de ,680, afirmando de esta manera que si existe una relación entre las variables de CO y DL. Entre otros hallazgos Mendoza (2017) coincidiendo con el presente trabajo de investigación, obteniendo como resultado un Rho Spearman ,895 lo cual nos indica que tiene una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio. Se concluye que el CO y DL se relacionan positivamente, por lo que esto también nos muestra que mientras se tenga un buen CO el DL de los trabajadores será cada vez mejor, por lo que hemos observamos el CO influye de manera positiva en el DL de sus colaboradores de la MPC beneficiando a la institución.

Como objetivo específico número uno se tiene: Analizar el nivel del CO en los trabajadores de la MPC 2022. En donde se aprecia la tabla 2 y figura 1 que el 65% de nuestros participantes indican un nivel alto del CO, el 31.43% percibe un nivel medio y para finalizar el 3.57% un nivel bajo con respecto al CO. Además, al comparar los resultados obtenidos en el presente trabajo investigación de Acosta, et al (2020) se asimilan los resultados, el cien por ciento indica un nivel medio del CO, concluyendo que los trabajadores de estas organizaciones se sienten bien con el CO que se les brinda. Es por ello que decimos que el CO es de importancia para las organizaciones, porque a un mejor CO el desempeño de los colaboradores será cada vez mejor porque se sienten con su entorno y esto ayuda al crecimiento tanto personal como de la entidad. En cuanto a las investigaciones encontradas Parra (2018) es quien alega que el CO de los trabajadores dependerá de cómo se sienta con el CO que le brinda la organización ya que esto influyen en el comportamiento de cada trabajador como lo explica en la revista Espacios sobre las teorías del CO.

Es importante entonces considerar el clima organizacional dentro de ellas, tomando en cuenta los aportes y resultados de la investigación, los empleados, bajo la naturaleza de ser humano, mientras mejor se sientan con su entorno, podrán desempeñar sus labores de manera efectiva, es decir, serán eficaces y eficientes, además de ello ayudarán al cumplimiento de los objetivos organizacionales con su trabajo, aportes innovadores y más; además la organización asegurará un empleado satisfecho que satisfaga a los usuarios que atiende.

En cuanto al objetivo específico dos tenemos: Analizar el nivel del DL en los trabajadores de la MPC 2022, se logra apreciar en la tabla 3 y figura 2 que el 78.57% de encuestados encuentran un nivel alto del DL, el 16.43% tienen un nivel medio y para finalizar el 5% tiene un nivel bajo en su DL, esto quiere decir que los trabajadores de la MPC están trabajando de manera eficiente y eficaz lo cual es un beneficio para la entidad. Por lo tanto, en cuanto al estudio concuerda con Pizarro (2019) que muestra que el DL es un comportamiento medido en relación con su propósito declarado y vinculado a la estrategia de un individuo para lograr dicho propósito. De esta manera coinciden con Olivera et al (2021) que el DL son acciones realizadas para cumplir una tarea, con indicadores como la perseverancia, la voluntad y la cooperación. Del mismo modo, la productividad individual, el trabajo individual realizado por cada trabajador para lograr un objetivo establecido. Además, analizando las investigaciones para comparar encontramos la de Costas (2021) observando que obtuvo un nivel del DL 88.3% en la valoración de eficiente en alto y positivo. Es por ello que se llegó a la conclusión del DL radica en el comportamiento de los empleados, por ello para la presente investigación fueron medido en las dimensiones de eficiencia y eficacia, porque si tenemos un buen DL esto incrementara la eficacia y eficiencia de los trabajadores dentro de la institución. Por eso de esta manera es importante que los colaboradores tengan actitudes y habilidades que favorezcan al ser y al hacer, formando un profesional humano. Teniendo en los hallazgos de investigaciones al autor Chipana (2018) menciona que el DL es la suma de diferentes actitudes y comportamientos de los empleados en relación con el resultado, explicando de esta manera que la eficacia del equipo es un factor importancia para un mejor funcionamiento de la organización.

El desempeño de los colaboradores del sector público hoy en día es muy cuestionado, por ello valorar su trabajo y otorgar herramientas mínimas necesarias son imprescindibles para su rendimiento. Un desempeño adecuado mejora los niveles de imagen del servidor público y por ende mejoran la imagen de la institución.

Como ultimo objetivo específico es el: Determinar la relación entre las dimensiones de CO con DL en los trabajadores de la MPC 2022. En base a la primera dimensión, como se aprecia en la tabla 4 la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y DL es una relación positiva considerable por la correlación obtenida es ,714, por eso se comprueba que si existe relación entre la dimensión estructura organizacional y DL. Analizando la dimensión de estructura organizacional Asencios y Figueroa (2021) puede indicar que coinciden en sus resultados con una correlación positiva considerable según el resultado de Rho de Spearman de ,726, lo cual determina la relación entre la dimensión estructura organizacional de CO con el DL. Dentro de los hallazgos Chiavenato (2002) argumenta que la estructura organizacional es la efectividad de facilitar a las personas el logro de las metas y es efectiva cuando se logran con recursos o costos mínimos, como lo explica en su libro de Administración de recursos humanos. Asu vez tenemos la segunda dimensión donde observamos en la tabla 5 la relación que existe entre la dimensión procesos organizacionales con DL la cual es positiva muy fuerte, así indica la correlación de ,813, de esta manera se comprueba que si existe relación entre la dimensión procesos organizacionales y DL. Al comparar estos resultados con los hallazgos de Castillo (2022) se puede confirmar que concuerdan con los resultados que se hallaron en esta investigación, ya que el autor obtuvo a través del Rho de Spearman una correlación positiva considerable ,705 alegando que si existe una relación entre la dimensión procesos organizacionales de CO con el DL. A la vez los hallazgos de Chiavenato (2006) confirma que el proceso organizativo se encarga de la planificación y organización de la estructura de los organismos y cargos que integran una empresa de esta manera lo plasmo en su libro Administración en los nuevos tiempos. Por último, la tercera dimensión se logra apreciar en la tabla 6 la relación que existe entre la dimensión relaciones organizacionales con la variable DL es una relación positiva considerable, ya que la correlación arrojo ,683, se comprueba que si existe relación entre la dimensión

relaciones organizacionales y DL. Analizando la dimensión de relaciones organizacionales Acosta et al (2020) se aprecia la similitud en los resultados obtenidos, con una correlación positiva considerable según el resultado Rho de Spearman ,550, es por ello que se comprueba que si existe una relación entre la dimensión relaciones organizacionales de CO con el DL. Dentro de los hallazgos encontrados en esta investigación Chiavenato (2007) alega que las relaciones organizacionales en algunas áreas, es cuando existen vínculos entre una o más organizaciones que resultan en transacciones relativamente permanentes y continuas, como lo especifica en su libro de Introducción a la Teoría General de la Administración.

Considerando de importancia la relación que hay entre las variables CO y DL, ya que si hay un buen clima organizacional dentro de la organización el desempeño de los trabajadores será cada vez mucho mejor, beneficiando a la organización porque esto la hará crecer tanto a la empresa como a los colaboradores porque ellos se sentirán motivados por el buen clima que tienen y se verá en el desenvolvimiento que tendrán sus colaboradores al estar motivados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determina que el objetivo general acepta la hipótesis alternativa, porque se comprobó una correlación de Rho de Spearman positiva alta, ya que se obtuvo una correlación de ,776, es por ello que se determina que, si existe relación directa y significativa entre el CO y DL en los colaboradores de la MPC, 2022.
2. El nivel de CO de los trabajadores de la MPC, tienen un nivel alto de 65% debido a que la entidad tiene una buena estructura organizacional con sus empleados, pero aún tiene que mejorar en algunos aspectos mínimos para alcanzar un nivel muy alto.
3. El nivel de DL de los trabajadores de la MPC, tienen un nivel alto de 78,6% y esto porque su personal trabaja de manera eficiente y eficaz y se adecuan a los recursos brindados por la entidad, de todas maneras, se deben de fomentar capacitaciones de mejora para cumplir con el logro de los objetivos de la organización.
4. Existe un relación directa y significativa entre la dimensión estructura organizacional y la variable DL ($\rho = ,714$) indicando que es positiva alta, después tenemos la dimensión procesos organizacionales y la variable DL es positiva alta ($\rho = ,813$), y por ultima dimensión tenemos la de relaciones organizacionales y la variable DL tiene una relación positiva moderada ($\rho = ,683$), es por ello que se comprueba si existe relación entre las dimensiones de CO con DL en los trabajadores de la MPC 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se le sugiere al Gerente Municipal disponer a la Jefatura de Personal un sistema de evaluación de 360°, y de esta manera poder evaluar el desempeño de sus colaboradores, con el fin de conseguir elaborar planes de desarrollo con los que se pueda obtener los objetivos propuestos por la institución.
2. Asimismo, a la Oficina de Secretaria General brindar capacitaciones en gestión pública, y de actualización sobre las normativas aplicables a los documentos del concejo municipal, de tramite documentario, de la ley de transparencia, con el objetivo de tener un mejor desempeño y brindar mejores procesos más actualizados y rápidos con las nuevas tecnologías en los trámites administrativos.
3. También, a la Gerencia de Administración Tributaria y Rentas facilite capacitaciones de los fundamentos económicos de los impuestos y bases de la imposición a la renta y tributación a personas naturales, con el fin de brindar una atención de calidad a los ciudadanos a la hora de brindarles información de los cobros que se les hace.
4. De igual manera, a la Subgerencia de Logística y Control Patrimonial, capacite a su personal en el planeamiento, gestión de operaciones y producción, y de gestión de compras y abastecimiento, para que se mejore el sistema de trabajo, reduciendo los impactos de cada proceso relacionado.
5. A la Jefatura de personal a promover actividades lúdicas y de integración entre los servidores públicos para incentivar el buen clima en la institución y trabajo en equipo.
6. Finalmente, se recomienda a la Jefatura de Unidad de Informática, que brinde capacitaciones técnicas a sus trabajadores en base a los programas del SIGA y SIAF a nivel del soporte de la plataforma, para poder brindar el soporte que se requiera por las demás áreas de la Municipalidad y mejoren su desempeño al respecto

REFERENCIAS

- Acosta, D., Álvarez, S., Bustamante, C., y Ruiz, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Hospital de Chepén*, 2019. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo-Chepén]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54005>
- Alegre, M. (2022). Relevant aspects of techniques and instruments in qualitative research. *Población y desarrollo (En línea)*, 28(54), 93–100. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>
- Ascoy, S., y Espinola, C. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri*, 2022. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93279>
- Asencios, L. & Figueroa, F. (2021). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Ugel Huaraz*, 2021. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo de Huaraz]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85003>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109 - 121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bermúdez, M. (2007). ALGUNAS PRECISIONES SOBRE EL CONCEPTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26(1), 34–45. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/algunas-precisiones-sobre-el-concepto-de-clima/docview/2099846548/se-2>
- Bernardo, C., Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019). Metodología de la investigación Manual del estudiante (1.ª ed.). Universidad San Martín de Porres
- Camacho, J. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral del personal técnico en la central Termoeléctrica Quevedo*, Año

2015. [Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. Archivo digital. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/1808>

Cárdenas, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Churcampa - 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Archivo digital. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/334>

Chang, C. (2020, junio 13). Aquí algunas estrategias para mantener un clima laboral positivo en tiempos de confinamiento. *Huaraz en Línea*. <https://www.huarazenlinea.com/noticias/especiales/13/06/2020/aqui-algunas-estrategias-para-mantener-un-clima-laboral-positivo-en>

Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da ed.). México: McGrawHill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. (9ª ed.). México: McGraw-Hil https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ª ed.). México: McGraw-Hil. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon>

Chiavenato, I. (2006). *Recursos Humanos - O Capital Humano de las Organizaciones*. (9ª ed.). Brasil: Elsevier Editora Ltda. https://www.academia.edu/36837455/Recursos_Humanos

Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: McGraw-Hil. https://www.academia.edu/15233877/ADMINISTRACI%C3%93N_EN_LOS_NUEVOS_TIEMPOS_IDALBERTO_CHIAVENATO_CAP%C3%8DTULO_1

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.) México: McGraw Hill.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

- Chipana, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Salud Bucal de la Red de Salud de Jauja – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo - Huancayo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27152>
- Colchado, M. (2017). *Clima organizacional y desempeño de los colaboradores del área de Gestión Administrativa: UGEL- Casma – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro de Chimbote]. Archivo digital. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10890>
- Cordero, M. (2016). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Casma - 2016*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro -Chimbote]. Archivo digital. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12210>
- Costas, L. (2021). *Clima Organizacional y su relación con Desempeño Laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Lima]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65543>
- Daza, A., Beltrán, L. y Silva J. (2021). Analysis of the organizational climate in the palm farming sector in the Colombian Caribbean region. *Revista de Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Espada, B. (2021, abril 29). Qué es el método descriptivo y ejemplos. *OKDIRARIO*. <https://okdiario.com/curiosidades/que-metodo-descriptivo-2457888>
- Gargallo, B., Suarez, J., y Perez, C. (2009). The CEVEAPEU Questionnaire. An instrument to assess the learning strategies of university students. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 15(2), 1-26. <https://doi.org/10.7203/relieve.15.2.4156>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.) México: Mc Graw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.) México: Mc Graw-Hill. https://www.academia.edu/28774132/Hernandez_Sampieri_et_al_Metodologia_de_la_investigaci%C3%B3n_5ta_Edici%C3%B3n
- Hurtado, M. (2019). *Identificar el impacto del Clima Laboral en el compromiso de los trabajadores de la unidad de gestión del Proyecto PIT*. [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK de Ecuador]. Archivo digital. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3283>
- Iglesias, A. y Sánchez, Z. (2015). An Overview of the Organizational Climate. *Revista Medisur*, 13(3), 455-457. <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3047>
- Iglesias A., y Torres, J. (2018). Approaching the organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenl.cgi?IDARTICULO=93793>
- Jauregui, H. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Reencauchadora Bradar S.R.L. – Santa Anita, 2018*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24551>
- Jaime, A., y Roncal, D. (2022). *Clima organizacional y la relación con el desempeño laboral de Leandro Constructora, Contratistas y Servicios Generales S.A.C., Trujillo – 2021*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo de Trujillo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93643>
- Llinás, H. (2006). *Estadística inferencial*. Universidad del Norte. <https://www.digitaliapublishing.com/a/54947>
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *CienciaAmérica*, 3(1) 34-39. <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/30>

- Luna, J. (2021). *Desempeño del Mercado Laboral Peruano*. COMEXPERU. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-trimestral-laboral-001.pdf>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., y Riobamba, O. (2019). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018. *Revista Universidad y salud*, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mejía, A. (2019). Organizational climate: State of the art. A literature review. *Revista Tecnociencia Chihuahua*, 12(3), 170-181. <https://vocero.uach.mx/index.php/tecnociencia/article/view/191>
- Mendoza, S. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22336>
- Núñez, M., Salgado, P., y Garduño, K. (2021). Validity of an instrument to measure intellectual capital in firms. *Revista Investigación Administrativa*, 50(128), 66-85. <https://doi.org/10.35426/iav50n128.04>
- Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica De La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Paredes, P. & Quiroz, J. (2021). Correlation between organizational climate and labor performance in the main ecuadorian supermarket chains. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2528-79072021000200081&script=sci_abstract&tIng=en
- Parra, M., Durán, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K., Alvarino, C., Navarro, N., Charris, P., y Ramírez, J. (2018). Factors of the organizational climate existing in the administrative area in companies of Barranquilla. *Revista Espacios*, 39(50), 21. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395021.html>
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., y Jhoan, M. (2014). Competences and working performance of the managers in the autonomous institutions dependent of

- the mayoralty of Mara municipality in Zulia state. *Revista Espacio Públicos*, 17(39), 159–188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Pedraza, N. (2020). Organizational climate and job satisfaction of human capital: differentiated factors in public and private organizations. *Revista Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1),90-101. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69559148009>
- Pérez, J. y Flores, R. (2013). Psychometric properties of the Multidimensional Scale of Organizational Climate (MSOC): an empirical study with health professionals. *Revista Ciencia & trabajo*, 15(48), 131-139. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300005>
- Pizarro, N. (2019). *Clima laboral del servicio asistencial y desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Virgen de Fátima de Chachapoyas – 2018*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo de Chiclayo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31301>
- Reyes, A. (2017). *Administración de Recursos Humanos y su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León: México. <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/13425>
- Rivero, M. y Vera, C. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital de Apoyo San Ignacio de Casma – 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo de Chimbote]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29002>
- Rojas, M. (2018). *Influencia del clima organizacional en el Desempeño del área de Recursos Humanos de una empresa de seguridad privada, en el periodo 2017*. [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma de Lima]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1785>
- Romaní, H. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de

Ciencias e Informática]. Archivo digital.
<http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/407>

Rosales, R. (2019). *Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Empresa INCOMANS Huaraz – 2019*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo de Huaraz]. Archivo digital.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44280>

Ruíz, C. (2020). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2020*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo de Chimbote]. Archivo digital.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74231>

Sánchez, C, Reyes, C y Mejía K. (2018). “Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística”. Lima: Editorial: Universidad Ricardo Palma.

Segredo, A. (2011). The university management and the organizational climate. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 25(2), 164-177.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=31838>

Silva, S. (2016, mayo 28). Unos 17 agentes fueron detenidos por inspectoría de la PNP solo en mayo. *RPP Noticias*. <https://rpp.pe/peru/arequipa/unos-17-agentes-fueron-detenidos-por-inspectoría-de-la-pnp-solo-en-mayo-noticia-966346?ref=rpp>

Villamil, O. y Sánchez, W. (2012). Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma. *Revista INNOVARE Ciencia y Tecnología*, 1(1) 94-112.
<https://unitec.edu/innovare/volumen-1/numero-1/influencia-del-clima-organizacional-sobre-la-satisfaccion-laboral-en-los-empleados-de-la-municipalidad-de-choloma-115/?locale=es>

Zumaeta, J. (2018, agosto 20). El 81% de trabajadores considera al Clima Laboral muy importante para el Desempeño. *Andina*.
<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de Operalización de Variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Se argumenta que el clima organizacional se puede definir como las características o atributos del ambiente de trabajo percibido o percibido por los miembros de la organización que afectan directamente el comportamiento de los empleados. (Chiavenato, 2000).	Se recolecto información mediante un solo cuestionario como herramienta para medir ambas variables de estudio a través de sus 18 ítems de CO del cuestionario, de acuerdo a sus dimensiones e indicadores	Estructura organizacional	Satisfacción en el trabajo	Escala de Likert ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Objetivos organizacionales	
				Planificación de actividades	
			Procesos organizacionales	Cumplimiento de metas	
				Apoyo en el trabajo	
			Relaciones organizacionales	Libertad entre compañeros	
				Tareas asignadas	
				Participación activa	
Asignación de salario					
Desempeño Laboral	Se define al desempeño laboral como el comportamiento o acciones de los trabajadores en busca de los objetivos fijados. (Chiavenato, 2000)	Se recolecto información mediante un solo cuestionario como herramienta para medir ambas variables de estudio a través de sus 10 ítems de DL del cuestionario, de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.	Eficacia	Resultados	
				Metas	
			Eficiencia	Procesos	
				Uso de recursos	
				Adecuación a herramientas laborales	

Anexo N°2: Instrumentos de Recolección de Datos.

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado/a participante, esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica.

Estimado participante, lea cada ítem propuesto y marque su respuesta según usted considere.

CLIMA ORGANIZACIONAL						
ITEMS		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
01	Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
02	Mis compañeros de trabajo generan un ambiente de compañerismo					
03	Tengo objetivos establecidos en mi trabajo					
04	Me brindan la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para cumplir con los objetivos propuestos de la organización					
05	Conozco cuáles son las funciones que me corresponde desempeñar					
06	Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborables del plan operativo					
07	Conozco el plan estratégico de la institución					
DIMENSIÓN 2: PROCESOS ORGANIZACIONALES						
08	Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo					
9	Soy responsable de cumplir los estándares en mi área de trabajo					
10	Trabajo en equipo con el apoyo de las otras áreas					
11	Apoyo a mis compañeros con sus labores					
DIMENSIÓN 3: RELACIONES ORGANIZACIONALES						
12	Me siento libre de expresar todo lo que siento u opino ante mis compañeros					
13	Mi jefe inmediato me asigna tareas de una manera proporcionada y justa					
14	Mi jefe tiene en mente los intereses de mis compañeros al tomar decisiones					
15	Participo en las actividades de la Municipalidad, programadas fuera del horario de trabajo					

16	Mis compañeros de trabajo son proactivos en sus actividades que realizan					
17	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial					
18	El salario recibido por la Municipalidad es suficiente para mis gastos					
DESEMPEÑO LABORAL						
ITEMS		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN 1: EFICACIA						
01	Soy productivo cuando realizo mis actividades del trabajo					
02	Planifico mis actividades para alcanzar mis resultados					
03	Mis resultados obtenidos son los esperados					
04	Logro cumplir con los objetivos y metas asignadas en el tiempo indicado					
05	Me siento con la capacidad de alcanzar las metas o resultados propuestos					
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA						
06	Uso los recursos brindados por la Municipalidad en mis procesos					
07	Mis procesos me permiten alcanzar mis objetivos en el trabajo					
08	La Municipalidad me brinda los recursos para cumplir con mi trabajo					
09	Cuido los recursos para que se mantengan durante las labores que realizo					
10	Me adecuo con facilidad a las herramientas que me brinda la Municipalidad					

Anexo N°3: Matriz Evaluación por juicio de expertos



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Casma – 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Josi Antonio Velazquez López	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa ()	Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Castillo Sarmiento, Karen Araceli y Pizarro Tafur, Nestor
Procedencia:	Del autor, adaptada
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Casma
Significación:	Está compuesta por dos variables - Clima organizacional contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - Desempeño Laboral contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores

4. Soporte teórico

Variable 1: Clima organizacional

Se argumenta que el clima organizacional se puede definir como las características o atributos del ambiente de trabajo percibido o percibido por los miembros de la organización que afectan directamente el comportamiento de los empleados. (Chiavenato, 2000).

Variable 2: Desempeño laboral

Se define al desempeño laboral como el comportamiento o acciones de los trabajadores en busca de los objetivos fijados. (Chiavenato, 2000)





Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	Estructura organizacional	Una estructura organizacional es efectiva cuando facilita a las personas el logro de las metas y es efectiva cuando se logran con recursos o costos mínimos. (Chiavenato, 2002)
	Procesos organizacionales	El proceso organizativo se ocupa de la planificación y organización de la estructura de los organismos y cargos que integran una empresa, así como de la dirección y control de sus actividades. (Chiavenato, 2006)
	Relaciones organizacionales	En algunas áreas, existen vínculos entre una o más organizaciones que resultan en transacciones relativamente permanentes y continuas. (Chiavenato, 2007)
Desempeño Laboral	Eficacia	Es la habilidad de cumplir con los objetivos establecidos; va dependiendo de su comportamiento y los resultados obtenidos. (Chiavenato, 2020).
	Eficiencia	Es la capacidad que tiene una persona para utilizar adecuadamente los recursos brindados a fin de cumplir con los objetivos. (Chiavenato, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Casma - 2022" elaborado por Castillo Sarmiento, Karen Araceli en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Estructura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción en el trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Objetivos organizacionales	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Planificación de actividades	6	4	4	4	
	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Procesos organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de metas	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Apoyo en el trabajo	10	4	4	4	
	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Libertad entre compañeros	12	4	4	4	
Tareas asignadas	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Participación activa	15	4	4	4	
	16	4	4	4	





Asignación de salario	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resultados	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Metas	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Procesos	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Uso de recursos	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Adecuación a herramientas laborales	10	4	4	4	


 DNI N° 42926981

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Casma – 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	MIGUEL ANGEL LANCHAÑA PRECADO	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Castillo Sarmiento, Karen Araceli y Pizarro Tafur, Nestor
Procedencia:	Del autor, adaptada
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Casma
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clima organizacional contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - Desempeño Laboral contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores

4. Soporte teórico
Variable 1: Clima organizacional

Se argumenta que el clima organizacional se puede definir como las características o atributos del ambiente de trabajo percibido o percibido por los miembros de la organización que afectan directamente el comportamiento de los empleados. (Chiavenato, 2000).

Variable 2: Desempeño laboral

Se define al desempeño laboral como el comportamiento o acciones de los trabajadores en busca de los objetivos fijados. (Chiavenato, 2000)





Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	Estructura organizacional	Una estructura organizacional es efectiva cuando facilita a las personas el logro de las metas y es efectiva cuando se logran con recursos o costos mínimos. (Chiavenato, 2002)
	Procesos organizacionales	El proceso organizativo se ocupa de la planificación y organización de la estructura de los organismos y cargos que integran una empresa, así como de la dirección y control de sus actividades. (Chiavenato, 2006)
	Relaciones organizacionales	En algunas áreas, existen vínculos entre una o más organizaciones que resultan en transacciones relativamente permanentes y continuas. (Chiavenato, 2007)
Desempeño Laboral	Eficacia	Es la habilidad de cumplir con los objetivos establecidos; va dependiendo de su comportamiento y los resultados obtenidos. (Chiavenato, 2020).
	Eficiencia	Es la capacidad que tiene una persona para utilizar adecuadamente los recursos brindados a fin de cumplir con los objetivos. (Chiavenato, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Casma – 2022" elaborado por Castillo Sarmiento, Karen Araceli en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Estructura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción en el trabajo	1	4	4	4	/
	2	4	4	4	
Objetivos organizacionales	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Planificación de actividades	6	4	4	4	
	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Procesos organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de metas	8	4	4	4	/
	9	4	4	4	
Apoyo en el trabajo	10	4	4	4	
	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Libertad entre compañeros	12	4	4	4	/
Tareas asignadas	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Participación activa	15	4	4	4	
	16	4	4	4	





Asignación de salario	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resultados	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Metas	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Procesos	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Uso de recursos	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Adecuación a herramientas laborales	10	4	4	4	


 Mg. CANCELARIO DUE CLAUDIA VILCACHA
 DNI N° 76105455

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revisiaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Casma – 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	<i>Juan Francisco Solís Flores</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Castillo Sarmiento, Karen Araceli y Pizarro Tafur, Nestor
Procedencia:	Del autor, adaptada
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Casma
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clima organizacional contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - Desempeño Laboral contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores

4. Soporte teórico
Variable 1: Clima organizacional

Se argumenta que el clima organizacional se puede definir como las características o atributos del ambiente de trabajo percibido o percibido por los miembros de la organización que afectan directamente el comportamiento de los empleados. (Chiavenato, 2000).

Variable 2: Desempeño laboral

Se define al desempeño laboral como el comportamiento o acciones de los trabajadores en busca de los objetivos fijados. (Chiavenato, 2000)





Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	Estructura organizacional	Una estructura organizacional es efectiva cuando facilita a las personas el logro de las metas y es efectiva cuando se logran con recursos o costos mínimos. (Chiavenato, 2002)
	Procesos organizacionales	El proceso organizativo se ocupa de la planificación y organización de la estructura de los organismos y cargos que integran una empresa, así como de la dirección y control de sus actividades. (Chiavenato, 2006)
	Relaciones organizacionales	En algunas áreas, existen vínculos entre una o más organizaciones que resultan en transacciones relativamente permanentes y continuas. (Chiavenato, 2007)
Desempeño Laboral	Eficacia	Es la habilidad de cumplir con los objetivos establecidos; va dependiendo de su comportamiento y los resultados obtenidos. (Chiavenato, 2020).
	Eficiencia	Es la capacidad que tiene una persona para utilizar adecuadamente los recursos brindados a fin de cumplir con los objetivos. (Chiavenato, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Casma – 2022" elaborado por Castillo Sarmiento, Karen Araceli en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Estructura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción en el trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Objetivos organizacionales	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Planificación de actividades	6	4	4	4	
	7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Procesos organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de metas	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Apoyo en el trabajo	10	4	4	4	
	11	4	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Libertad entre compañeros	12	4	4	4	
Tareas asignadas	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Participación activa	15	4	4	4	
	16	4	4	4	





Asignación de salario	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resultados	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Metas	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Procesos	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Uso de recursos	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Adecuación a herramientas laborales	10	4	4	4	

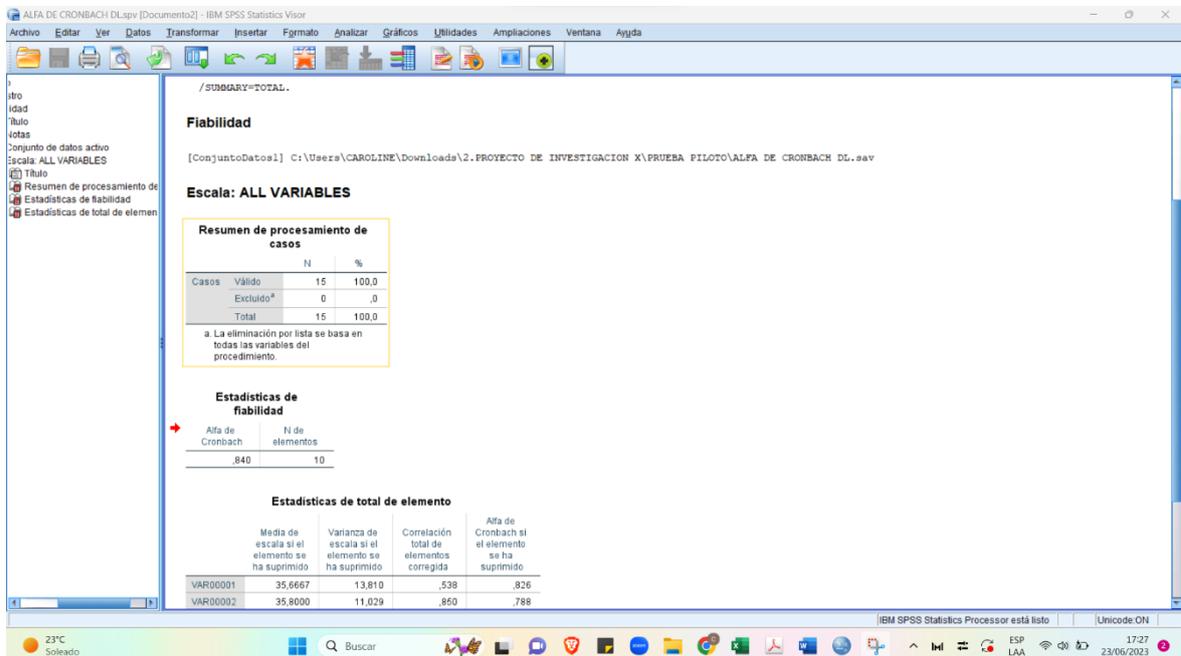
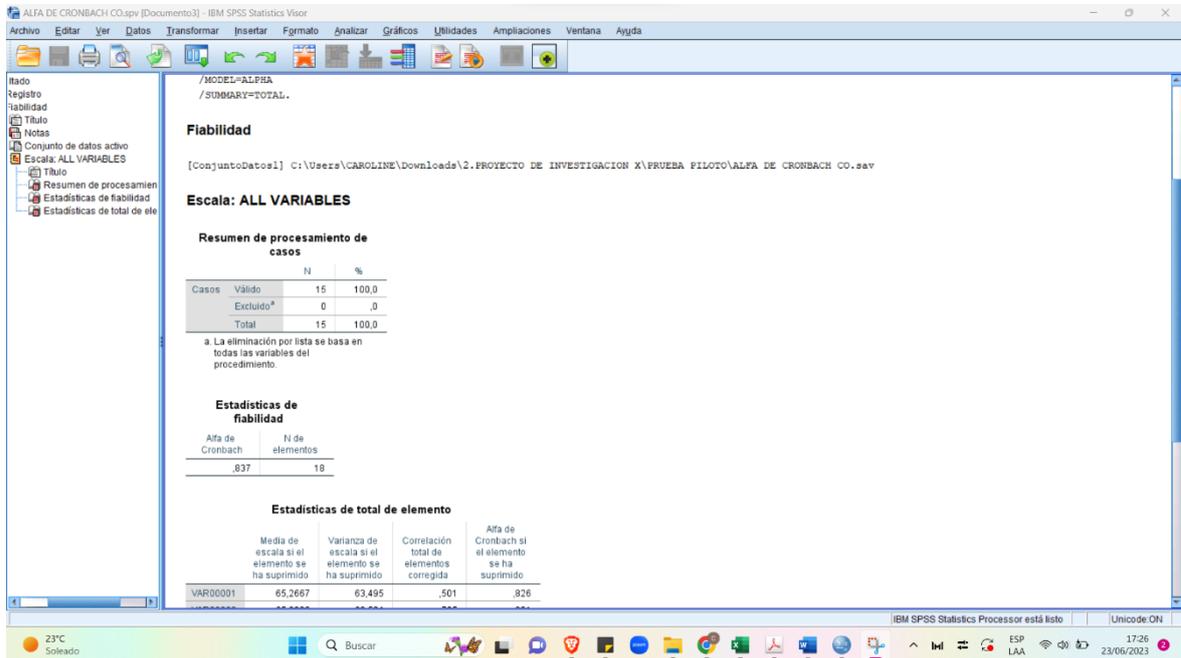

 DNI N° 47137316

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo N°4: Alfa de Cronbach de la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral.



	DL 1	DL 2	DL 3	DL 4	DL 5	DL 6	DL 7	DL 8	DL 9	DL 10	TOTAL
P1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P7	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
P8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
P9	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	43
P10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
P11	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
P12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
P13	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	36
P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
P15	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P20	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
P21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
P22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
P23	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	46
P24	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
P25	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	45
P26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
P27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
P28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
P29	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	40
P30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P31	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	44
P32	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	40
P33	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	34
P34	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
P35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
P37	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	30
P38	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	22
P39	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	39
P40	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
P41	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
P42	4	2	3	4	4	3	3	2	4	1	29
P43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
P44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
P46	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
P47	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	44
P48	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	42
P49	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
P50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
P52	5	4	4	4	4	5	4	2	5	4	42
P53	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
P54	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47
P55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P56	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	35
P57	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36
P58	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
P59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P60	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	49
P61	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	35
P62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P63	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	15
P64	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
P65	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	49
P66	4	4	4	5	5	2	4	2	4	3	36
P67	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
P68	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	47
P69	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	36
P70	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	35
P71	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
P72	5	4	4	4	5	4	4	2	5	5	42
P73	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
P74	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	47
P75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P76	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
P77	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36
P78	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	41
P79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P80	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	44
P81	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	40
P82	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	41
P83	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
P84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
P86	4	4	4	3	3	2	4	2	5	2	30
P87	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	22
P88	4	5	4	4	4	5	2	4	4	3	39
P89	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
P90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
P91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P93	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
P94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P95	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	46
P96	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
P97	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	43
P98	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
P99	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	50
P100	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
P101	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	46
P102	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
P103	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
P104	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
P105	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
P106	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
P107	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	40
P108	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
P109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P110	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	15
P111	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
P112	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
P113	4	4	4	4	5	2	4	2	4	2	36
P114	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
P115	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	47
P116	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36
P117	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
P118	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
P119	4	2	3	4	3	3	3	2	4	1	29
P120	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
P121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P122	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
P123	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
P124	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	44
P125	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	42
P126	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
P127	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
P128	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
P129	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	36
P130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
P131	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
P132	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40
P133	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
P134	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
P135	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	40
P136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
P137	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	44
P138	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	40
P139	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
P140	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
TOTAL	0.7	0.7	0.7	0.6	0.8	0.9	0.7	0.9	0.7	0.9	53.63

Anexo N°6: Autorización de la Institución.



ANEXO 3

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20174929697
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA	
Nombre del Titular o Representante legal:	Bradyen Juan Diaz Velarde
Nombres y Apellidos	DNI:
Bradyen Juan Diaz Velarde	41863967

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Casma - 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Escuela de Administración	
Autor: Caroline Elizabeth Camones Maguiña	DNI: 70101409

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Casma 12 de junio del 2023

Firma y sello: 
ABOG. BRADYEN JUAN DIAZ VELARDE
GERENTE MUNICIPAL
(Abog. Bradyen Juan Diaz Velarde)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo N°7: Resultado de similitud del programa Turnitin.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2121563190&student_user=1&s=1&u=1117073452&lang=es

feedback studio CAROLINE ELIZABETH CAMONES MAGUIÑA TESIS 11.docx

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la
Municipalidad Provincial de Casma - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:
Camones Maguina, Caroline Elizabeth (orcid.org/0000-0002-3776-6160)

ASESOR:
Ms. Adrianzen Centeno, Xander Luis (orcid.org/0000-0003-3671-2571)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

CHIMBOTE - PERÚ
(2023)

Resumen de coincidencias X

17 %

Número	Origen de la coincidencia	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
8	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
9	1library.co	<1 %

Página: 1 de 32 Número de palabras: 8400 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado