



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima laboral y logro de los objetivos institucionales de los
trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Duran Amaya, Hernando Jose (orcid.org/0000-0002-6470-4854)

ASESORA:

Mg. Flores Lezama, Marilu Trinidad (orcid.org/0000-0002-0036-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Principalmente dedico a Dios este trabajo que me brinda la sabiduría y paciencia, a mis padres que, sin su apoyo incondicional no habría podido lograrlo, a mi docente que con mucha paciencia y dedicación nos encamino para poder lograr el objetivo, con los conocimientos y sabiduría necesaria. Por último, a mi institución que me acogió y me nutrió de conocimientos para una vida profesional, la cual guardo en mi corazón Universidad César Vallejo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios en primer lugar por tenerme hoy en día con salud y bienestar, compartiendo momentos con mi familia y amigos, también agradezco a mis padres que siempre me apoyaron dándome fuerza moral y a mi docente la Mgtr: Marilú Trinidad Flores Lezama que como profesora de esta materia me ha orientado y pulido en mi labor académica con mucha entrega e interés, todas estas personas han influido en mi vida para llenarla y darle un sentido por ello estaré siempre agradecido por ser parte de mi vida.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES LEZAMA MARILU TRINIDAD, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y logro de los objetivos institucionales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023", cuyo autor es DURAN AMAYA HERNANDO JOSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHEPÉN, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES LEZAMA MARILU TRINIDAD DNI: 17926541 ORCID: 0000-0002-0036-1776	Firmado electrónicamente por: MFLORESLE el 14- 12-2023 18:05:09

Código documento Trilce: TRI - 0672542



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DURAN AMAYA HERNANDO JOSE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima laboral y logro de los objetivos institucionales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023", 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
HERNANDO JOSE DURAN AMAYA DNI: 75846249 ORCID: 0000-0002-6470-4854	Firmado electrónicamente por: HDURANA el 29-11- 2023 21:14:13

Código documento Trilce: TRI - 0672543

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36

REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	43
Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables	43
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	44
Anexo 3. Consentimiento informado.....	48
Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos	50
Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin	65
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.....	66
Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones	67
Anexo 8. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración	68
Anexo 9. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de la variable Clima Laboral	27
Tabla 2 Nivel de la variable logro de los objetivos institucionales.....	28
Tabla 3 Análisis correlacional entre la dimensión motivación y logro de los objetivos institucionales	29
Tabla 4 Análisis correlacional entre la dimensión Relaciones interpersonales y Logro de los Objetivos Institucionales	30
Tabla 5 Análisis correlacional entre la Variable Clima Laboral y Logro de los Objetivos Institucionales en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo.....	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Niveles del Clima Laboral	27
Figura 2 Logro de Objetivos Institucionales	28

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal encontrar la relación entre el clima laboral y el logro de los Objetivos Institucionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo. Cabe señalar que se desarrolló basada en un enfoque cuantitativo, fue de tipo básica, de diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 270 trabajadores y se tomó una muestra de 110 personas a las que se les aplicó un cuestionario para lograr responder a los objetivos del estudio. Los resultados muestran una correlación ($r=0.432$) con una significancia de ($p=0.000$) menor al 0.05, lo que significa que el clima laboral y el logro de los objetivos están en una relación positiva moderada. Se concluye que las variables tienen una relación directa de manera que, si el clima laboral se desarrolla hasta lograr un ambiente de trabajo positivo, entonces el logro de los objetivos institucionales también se desarrollará con éxito.

Palabras clave: Clima laboral, logro de objetivos, colaboradores.

ABSTRACT

The main objective of this research was to find the relationship between the work environment and the achievement of the Institutional Objectives of the workers of the Provincial Municipality of Pacasmayo. It should be noted that it was developed based on a quantitative approach, it was of basic type, non-experimental design, correlational level and cross-sectional. The study population consisted of 270 workers and a sample of 110 people was taken and a questionnaire was applied to them in order to respond to the objectives of the study. The results show a correlation ($r=0.432$) with a significance of ($p=0.000$) less than 0.05, which means that the work climate and the achievement of the objectives are in a moderate positive relationship. It is concluded that the variables have a direct relationship so that, if the work climate develops to a positive work environment, then the achievement of institutional objectives will also develop successfully.

Keywords: Work climate, achievement of objectives, employees

I. INTRODUCCIÓN

Se tiene conocimiento que clima laboral sostiene una gran relevancia en las organizaciones, las cuales tienen a sus colaboradores como un gran recurso, estas personas que están llenas de expectativas y motivaciones, necesitan tener un buen ambiente laboral para poder ejecutar dichas expectativas generando mayor productividad en su desempeño y así poder cumplir con los objetivos de la organización tanto en su entorno físico como social.

El clima laboral no solo es hacer congeniar a sus colaboradores si no el poder del líder para mantener a su personal motivado, capacitado y apto ante las adversidades que se presentan en la actualidad competitiva. Aspectos como la economía y la gestión humana son de mucha importancia hoy en día, la presión de los rivales y el gobierno hace resaltar el nivel competitivo que se vive hoy en la actualidad entre las organizaciones a nivel nacional e internacional.

El recurso clave en toda organización es el capital humano; quienes ayudan e impulsan a alcanzar las metas propuestas, en diferentes casos hay factores que retrasan estas metas, como por ejemplo: el material insuficiente, pésimo ambiente u otras problemáticas que pueda obstruir el cumplimiento de objetivos, pero hay una condición importante, la cual es el clima laboral que se puede ver afectado por diferentes aspectos psicológicos o actitudes de los colaboradores, si bien se sabe que cada persona cuenta con talentos, habilidades y personalidades diferentes que las caracterizan, el poder congeniar y hacer que trabajen hacia un mismo objetivo se puede tornar un poco caótico ya que para poder hacerlo de una manera óptima se necesita de conocimiento en gestión humana y así poder elaborar un clima laboral en armonía.

En el contexto local se tiene el caso de la municipalidad provincial de Pacasmayo, donde se ha venido observando en esta institución municipal, que no todos los trabajadores tienen un buen desarrollo en sus actividades pues no cuentan con un buen espacio, tampoco cuentan con los implementos en óptimas condiciones o el clima laboral no es bueno. Se puede ver en ciertas áreas de trabajo

como en el área de gerencia, logística, recursos humanos y contabilidad que son parte fundamental para cumplir los logros y objetivos en la organización. Esto hace que haya retrasos en los procesos administrativos, que se estanque la documentación lo cual origina un retraso a gran escala porque la municipalidad se divide en áreas y la documentación tiene que ser aprobada por estas para su debida ejecución.

De lo antes expuesto se consideró trabajar el siguiente el siguiente problema de investigación ¿Cómo se relaciona el clima laboral y el logro de los objetivos institucionales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023?

La justificación de esta investigación está basada en una revisión del clima laboral y el logro de los objetivos institucionales de los trabajadores de la municipalidad, lo cual en el aspecto teórico se ha revisado estudios previos de otros investigadores que han brindado conocimientos más claros acerca de lo investigado y tener un concepto más preciso de la problemática que se encuentra en la organización, como justificación practica el estudio va a beneficiar a la organización a que puedan crear un clima laboral más armonioso y por ende tendrán mejores logros, no solo aportará en las organizaciones si no como conocimientos para futuros investigadores, que para ello se ha utilizado aspecto metodológicos, empleando instrumentos de investigación que hacen que los resultados sean confiables.

Para orientar la solución del problema de investigación se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y el logro de los objetivos institucionales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023, además se consideró como objetivos específicos: determinar el nivel del clima laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2023; determinar el nivel de logros de los objetivos institucionales de los trabajadores en la municipalidad provincial de Pacasmayo, 2023; determinar la relación entre la dimensión motivación y el logro de los objetivos institucionales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023; determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el logro de objetivos institucionales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo,

2023. De la misma forma se planteó la siguiente Hipótesis de indagación Hi: el clima laboral se relaciona con el logro de los objetivos institucionales de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pacasmayo.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar más realce a la investigación se realizó una revisión de las investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional.

Taype, Alarcon, Zafra., & Rojas (2018) realizaron un estudio transversal analítico, con una población de 221 médicos a los cuales aplicaron una encuesta sobre sus variables incluida clima laboral, se encontró que al recibir demasiada carga laboral se encuentra más frecuente en aquellos que tienen ≥ 30 años (ORa: 2,72; IC 95%: 1,04-7,15) comparándolos con los que son mayor a 28 años, al referir que un clima laboral no ha tenido factores ajustados. Las malas condiciones de trabajo del personal médico, como salarios bajos, carga de trabajo excesiva y un entorno de trabajo desfavorable, se asocian con resultados negativos como insatisfacción laboral, rotación, agotamiento y estrés, al realizar sus labores. Varios estudios han documentado estas condiciones de trabajo de los médicos de Latinoamérica.

García & León. (2022) En su investigación logró determinar su variable clima laboral, realizando un estudio del tipo aplicada, no experimental empleando su instrumento a 245 colaboradores en la relación entre las dimensiones del clima organizacional con la variable desempeño laboral tiene como ($r=0,670$) con una significancia bilateral de (0,000) lo cual el CL tiene una relación positiva hacia el desempeño de los trabajadores, como conclusión se pudo determinar un nivel alto de 65% del CL por lo que se concluye que a un mejor clima se podrá lograr mejor desempeño en los trabajadores y así poder cumplir con sus metas y objetivos propuestos.

Deza & Jara (2020) Con un estudio de tipo básico y diseño correlacional descriptivo de corte trasversal, con una población de 114 trabajadores obtuvo como resultado el nivel de relación entre las dimensiones motivación extrínseca e intrínseca dándole como resultado ($r=0,962$) y una sig de (0,000) dando como conclusión que la motivación se relaciona con el compromiso organizacional dando así mejor productividad y a su vez poder lograr sus objetivos a un corto plazo.

Abanto & Santillan (2019). En su investigación buscando el nivel de la dimensión clima laboral, aplicó un estudio de tipo correlacional de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental a una muestra poblacional de 53

trabajadores, obtuvo un 77% con un nivel medio sobre la variable clima laboral lo cual se puede deducir que si se da el clima laboral en la gestión municipal pero no de una óptima manera como se debería, para ello los gestores deberían desarrollar estrategias para que el clima tome una forma adecuada y así pulir los aspectos negativos que puedan caer sobre los trabajadores.

Castillo et. al (2019) determinan en su estudio descriptivo transversal y correlacional que se realizó a los trabajadores que laboran en un centro de de salud acerca de su variable clima organizacional, con una unidad poblacional de 88 trabajadores, el coeficiente de correlación se pudo evidenciar una relación positiva y a la vez significativa de las dos variables con ($r=0,644$); ($p=0,000$) y transformacional ($r=0,660$; $p=0,000$). Esto quiere decir que la relación entre los métodos de liderazgo que aplican los directivos y el clima organizacional del capital humano es positiva y significativa, a un buen liderazgo habrá mejor clima, lo cual hace que el liderazgo se vea resaltado, tanto en sus labores como profesionalmente, el poder del liderazgo hace que los líderes puedan generar una base de clima laboral armonioso provocando mejores desempeños y alcance de sus logros institucionales.

Zevallos (2021) en su estudio utilizó un enfoque cuantitativo, para identificar el nivel del clima laboral aplicando en su investigación una unidad de análisis de 95 supervisores, resultando a través del coeficiente de Rho de Spearman dando una correlación el valor de ($r=-0,725$); considerándose una correlación negativa alta y significativa, con un ($p=0,000$) el cual es $<0,05$ por lo que se concluye una existencia estadísticamente inversa y significativa entre el síndrome de burnout y clima laboral, concluyendo que este es un problema grave para un buen clima laboral, así como otras problemáticas que puedan hacer que un clima sea negativo trayendo consecuencias como no productividad, no lograr metas propuestas, desmotivar o no completar los logros institucionales.

Vásquez, Napán & Miranda (2022). Consideraron que su enfoque fue cuantitativo sobre su variable investigada del clima laboral. Encuestó a 372 trabajadores de diferentes centros en la prueba "Rho de Spearman" es "0,578" por lo que es positiva baja, y con un grado de significancia de ($p=,000 < \alpha=0,05$) lo cual da a resaltar sobre el clima organizacional y la importancia de no mantener el personal ubicado en una misma área, sobre todo en la atención del cliente ya podría

generar estrés, incomodidad, insatisfacciones y desmotivación, haciendo que el trabajo no sea correctamente ejecutado como se requiere en los call center.

Vergaray, et.al León (2021) utilizó la metodología básica de nivel descriptivo correlacional para identificar el nivel de la variable clima laboral con una unidad de análisis de 96 colaboradores y sus resultados dieron a conocer que un 31% del total de sus colaboradores los cuales perciben un clima laboral regular, el 24% un desempeño malo y solo el 15% perciben un desempeño bueno, como a conclusión dicen que en el sector público es muy importante conocer sobre los temas del clima laboral ya que estos siempre tienen a cargo muchos trabajadores y que en muchos aspectos no se da una buena técnica para que sus colaboradores estén bien satisfechos con el ambiente y la congregación con las demás personas en sus áreas de desempeño.

De La Cruz, & Terrones. (2022) trabajaron con una población de 300 personas y un tipo de investigación cuantitativa identifican su variable clima laboral y aplica un coeficiente de relación de ($r=0.847$), su significancia bilateral ($p=0.000$) como resultado a comprender que a más estrés se lograra un pésimo clima laboral. El estrés en la actualidad ha abarcado gran parte de los problemas empresariales, dando como resultados un negativismo en las actividades laborales, el nivel de los logros de metas se ve afectado ya que no pueden manejar de manera óptima las relaciones intrapersonales por la carga laboral por lo que ocasiona el estrés qlaboral.

Valle Núñez. (2020) En su investigación descriptiva y analítica para ver la relación entre sus variables incluida logro de los objetivos empresariales, habla sobre lo importante que es planificar para poder obtener logros empresariales ya que este es el resultado final de herramientas y estrategias puestas en práctica, con su población de 10 trabajadores se realizó una entrevista donde el resultado arroja que la planificación que se realiza en la empresa es muy limitada y no correcta planteando objetivos a corto tiempo sin una misión clara que puedan enfocarse.

Cruz (2019) da a conocer que todos logros de objetivos en una organización están entrelazados con una estructuración estratégica institucional que se rigen en normativas y planes, esto dice como conclusión en su proyecto de investigación no experimental trabado con una población de 113 personas a las cuales aplico 3

instrumentos de investigación (encuesta, entrevista y análisis documental), Los resultados evidencian su significancia menor al 1% de su ($p < 0,01$); aceptando su hipótesis. Concluyendo que la planificación influye sobre el nivel de logros de objetivos organizacionales.

Según su trabajo de revisión sistemática de estudios primarios de enfoque cuantitativo cuya variable clima laboral y otras. La caída de un clima laboral óptimo puede verse reflejado por diferentes factores como el estrés o el consumo de alcohol que puede ocurrir debido a que el individuo no esté acorde con el ambiente de trabajo que pueden dañar al bienestar físico, psicológico y social por lo tanto pueda que el consumo de alcohol incremente o que el empleado venga con grados de este factor que perjudique a sus compañeros y a su productividad. Como bien se conoce que el consumo de bebidas alcohólicas entre la población trabajadora es muy común ya que ayuda a evitar el estrés y se vincula el compañerismo o lazos sociales, pero traen conflictos cuando es hora de laboral lo cual ocasiona desorden, mal aspecto y baja productividad dañando la imagen de la institución y logros institucionales Cruz et. al (2022).

López, et al (2021). En un análisis documental, “. Clima organizacional en los gobiernos locales” tienen como resultado que un 36.4% de profesores dan a conocer su percepción acerca del clima laboral lo que aluden que es malo, por lo que el nivel de satisfacción laboral es medio bajo, como conclusión dice que cada vez es más importante que los líderes que tienen a cargo una población puedan comprender los conceptos teóricos que explican sobre como motivar y poder construir buenas relaciones y así poder mantener un ambiente de trabajo cálido y lleno de productividad.

Moreno & Perez (2018) en una aproximación sobre el clima laboral de índole descriptiva, se encontraron resultados positivos lo cual se pudo observar unas adecuadas relaciones intrapersonales en sus trabajadores con un nivel alto, la disponibilidad de recurso físico se encontró en un 75%, lo cual hacen un clima favorable. Las instituciones o empresas están conformadas por un capital humano que tiene diferentes tipos de comportamientos, actitudes, creencias, personalidades y talentos que hace que pueda congeniar con otras personas, por ello es importante lograr buenas alianzas entre los empleados para obtener un clima óptimo lleno de productividad y motivación.

De La Hoz, Fontalvo, & López, (2019) realizaron análisis de sus variables con el modelo DEA con el software Dea Solver Pro versión 10 y para el estudio Neuronales el IBM SPSS dando como resultado que 6 de las 52 empresas que se trabajó mostraron ser más eficientes en los indicadores de productividad e innovación, como conclusión se pudo establecer una relación de causalidad entre las variables gestión de información, gestión del conocimiento y gestión del clima laboral. Debido a la globalización internacional y las condiciones económicas cambiantes, es necesario analizar diversas variables empresariales como la gestión de la salud ocupacional, del conocimiento y de la información generando un impacto.

Ramírez, Graziella, Deneb, & Ojeda (2022) realizaron una revisión sistemática de la literatura con una metodología (RSL) con 24 artículos seleccionados que dieron como resultados que la productividad para su logro de objetivos ha ido innovando y creciendo con el paso del tiempo adaptándose a las empresas y su entorno por lo que se debe a la aplicación del desarrollo organizacional, trabajo en equipo, tecnología e innovación. Como conclusión dicen que la globalización hace que las organizaciones se obsesionen con la mejora de sus procesos y competitividad, sin embargo, nadie está excluido de los desafíos que ahora se enfrentan en el mercado, las empresas deben poder fortalecer el desempeño y sus estrategias para que puedan implementar y enfrentar los desafíos grandes, actualizaciones, tecnologías y globalización para que se puedan adaptar y así poder permanecer en el mercado.

Carrión, B. Castelo, R. Alcívar, M. Quiñonez, C & Llambo, J (2022) en su investigación aplicó una metodología cuantitativa con un alcance correlacional y de diseño trasversal, su muestra poblacional fue conformada por 349 trabajadores de los cuales el 94% confirmó la presencia de un clima laboral inadecuado más un 6% manifestó que no, como conclusión habla de las dificultades que puedan acarrear un clima laboral malo si bien se sabe que las enfermedades, el estrés u problemas personales entre otros hace que se vea afectado, también los materiales insuficientes hacen resaltar ello con más magnitud.

Riquelme (2023) desarrollando una investigación aplicada haciendo una gamificación con juegos e interacción, pone como técnicas, acumulación de puntos, “escalado de niveles”, obtención de beneficios (premios), clasificación y desafíos,

estas son las más usadas y prácticas, para las compañías al elaborar mecanismos dinámicos y de creatividad. Ewald (2022) gracias a la modernidad y la tecnología contraen herramientas que hacen que los líderes puedan optar por estrategias creativas y dinámicas para así poder tener mejores resultados y lograr los objetivos a un corto plazo, ya que se propone diversas formas de hacer las cosas, pero con una mejor optimización en los resultados y logro de objetivos, con motivación y fuerza laboral.

Para fortalecer la parte teórica del estudio se presentan las siguientes definiciones:

Vesga et (2020) define al clima laboral como la experiencia de los individuos en su trabajo, iniciando con el ambiente del trabajador en donde se encuentran laborando. De tal modo no solo es subjetivo con los colaboradores, ni se enfoca solamente en las características objetivas de la organización, si no que se ve como un fenómeno dinámico de las organizaciones que da resultado gracias a la interacción de las personas con su extorno laboral, a su vez depende tanto de las características de dicho contexto y como lo comprendan y sientan los trabajadores acerca de ello. El clima laboral ha sido definido como aquellos aspectos psicológicos ya sea sentimentalmente, percepción, expectativas, normativas, políticas, procedimientos, actitudes y conductas que marcan la vida laboral de la organización. También hay relación con la manera en que los componentes empresariales causen un enfoque en los trabajadores. Sánchez (2016). Estos dos autores enfocan el clima laboral como la experiencia del trabajo en su ámbito, ambiental, social y de cómo las normativas y convivencias se perciben produciendo una actitud de comodidad o pesadez.

Chiavenato (2018). Define los objetivos institucionales como una noción del porqué de la existencia de la organización y lo que pretende realizar. Debe tener su misión establecida, sus objetivos y según su tipo de clima que quiere manejar para poder lograr el fin que se desea. Sin un conocimiento claro acerca de su misión y visión, estará perdida por lo que su vida y actitud estarán limitada no por la organización sino por las decisiones de los demás hacia la persona. Viceministerio (2010) define a los logros de objetivos institucionales como un compromiso y promesa a un corto y largo tiempo, las cuales son asumidas por las instituciones del estado con el propósito de lograr un desarrollo. A la vez estos deben formar

parte de un plan estratégico institucional, lo que guiara y ayudara estratégicamente a la fabricación de objetivos de la gestión anual. Ambos autores concuerdan acerca sobre de como las metas y compromisos a un cierto tiempo establecido lo define como institución y sobre todo hacia dónde quiere llegar.

Fischman & Matos (2014). Definen la motivación como aquello que brinda energía y dirección con nuestros comportamientos. Normalmente cuando se habla sobre la motivación se refiere a la energía positiva, ya que esta puede responder a los aspectos positivos como negativos.

Martínez, (2017) ve a las relaciones interpersonales como un medio para poder cumplir con las finalidades que la empresa tiene, siempre y cuando estas finalidades se identifiquen con el bien común. Subjetivamente cuenta con la finalidad de desarrollar y perfeccionar al ser humano, a lo cual debería de constituir uno de los objetivos principales de toda organización.

Robbins, & De Cenzo (2009) definen a la eficiencia como una reducción a la mínima de los costos de los recursos que se necesitan para la culminación de actividades. Y la eficacia lo define como dar por culminado las actividades, en otras palabras, alcanzar las metas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación y Diseño de investigación

Esta investigación es básica porque se hizo una planeación donde se eligió un tema, se planteó preguntas, se revisaron antecedentes, se diseña una metodología y se planean las acciones que se llevará acabo, también se desarrolla la solución aplicando la metodología, se recolectan y reorganizan los datos de la información obtenida y se describen los sucesos de la fase de ejecución. La investigación básica está diseñada para dar soluciones reales al problema visto y así poder resolver una situación.

A su vez tiene un enfoque cuantitativo correlacional ya que se van a medir dos variables de estudios.

Doria (2020). Dice que el enfoque cuantitativo tiene prioridad en las teorías con respecto a los datos por lo que se caracteriza al ser más de carácter deductivo.

Se recurrió a un diseño de investigación no experimental que se aplicó de manera trasversal, sabiendo que la investigación tiene un sustento teórico suficiente, se realizó una investigación de un nivel descriptivo y correlacional para conocer a detalle el fenómeno de estudio.

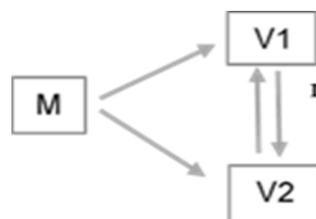
Donde:

M: muestra de estudio

V1: compromiso organizacional

V2: satisfacción laboral

R: relación entre las variables.



3.2. Variables y operacionalización

V1: Clima Laboral

Definición conceptual

Vesga et al (2020). Definen al clima laboral como la experiencia de las personas en su trabajo, comenzando con el ambiente en donde se realizan sus actividades.

Definición Operacional

El clima laboral es el entorno que se genera entre el personal de un área de trabajo, se empleó un cuestionario con 16 ítems relacionándolo con dos dimensiones (motivación y relaciones interpersonales)

Indicadores: Reconocimientos, incentivos, comunicación y practica de valores.

Escala de medición: Ordinal, se utilizó el tipo de escala Likert

V2 Logro de objetivos institucionales

Chiavenato (2018). Define los objetivos institucionales como un concepto del porqué de la existencia de la empresa y lo que pretende lograr a un determinado tiempo.

Definición Operacional

El logro de los objetivos institucionales son la mestas o pasos que quieres lograr a alcanzar para poder tener resultados o ver la productividad de los empleados como equipo, se realizó un cuestionario que contuvo 16 ítems con relación a sus dos dimensiones (eficiencia y eficacia)

Indicadores: Logro de resultados, entrega de informes a tiempo estipulado, solución de problemas y satisfacción del cliente

Escala de medición: Ordinal, a la vez se utilizó escala Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Doria (2020). También lo denomina como un universo de estudio porque se pretende sacar resultados por lo que cada individuo cuenta con características diferentes y estos resultados logran diferenciarlos unos de otros. Entonces se puede decir que población es toda la cantidad de individuos vistos en el foco a donde se quiere investigar. En la investigación participaron los trabajadores de la municipalidad provincial de Pacasmayo que estuvieron compuestos por 270 colaboradores.

3.3.2. Muestreo

En el estudio no se ha realizado uno por que se aplicara a toda la población conocida del área administrativa de la municipalidad.

3.3.3. Unidad análisis

Criterios de selección

Inclusión: Se ha tomado en cuenta solamente al personal administrativo de la municipalidad

Exclusión: No se considerado a todo el personal de dicha institución, solamente lo antes mencionado (parte administrativa)

Muestra

También denominada como un sub conjunto de toda la población seleccionada por el investigador porque son tomadas como unidades de análisis, de ellos obtendremos información que se podrá representar con un grado de confiabilidad y validez Doria (2020). La muestra estuvo conformada por los 110 colaboradores de toda el área administrativa de la municipalidad provincial de Pacasmayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica usada para la obtención de datos fue la encuesta y su instrumento es el cuestionario que ayudaron a hacer un estudio más detallado con los indicadores puestos en preguntas. Se utilizó la escala de tipo Likert. Se validó el instrumento por 3 expertos en administración, así poder aplicar la encuesta.

Para la determinación de la confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en programas estadísticos como Excel y Spss.

El recolectar datos hace inferir que se aplica instrumentos de medición el cual ayudó a recolectar información sobre las variables que se está estudiando en la muestra. Estos datos son el pilar del análisis ya que sin ellos no habría investigación. Sampieri (2018).

3.5. Procedimientos

El primer paso fue ir a la municipalidad para poder hablar con el jefe de recursos humanos y exponerle acerca de la investigación y así poder aplicar la encuesta, a través de correos y/o vía WhatsApp que se hizo llegar mediante un link ya que la encuesta iba a ser virtual para la mayor accesibilidad y así no poder interrumpir las labores. Al mismo tiempo se envió encuestas a docente calificados para la evaluación y poder validar la herramienta de investigación y así poder dar inicio a la aplicación, luego de haber obtenido toda la información recolectada de la encuesta, se plasmaron y tabularon en Excel y hacer la evaluación de confiabilidad.

La recopilación de información de varios investigadores donde vemos antecedentes de las variables, hizo tener aún más un amplio panorama acerca del clima laboral y el logro de los objetivos institucionales, esto ínsito ver la unidad de análisis poblacional para poder desarrollar la investigación.

Se buscó un instrumento para poder medir el grado de las variables en la organización, el cual fue un cuestionario que después de haberse culminado tuvo que pasar por el proceso de revisión por tres expertos para poder revisar si es confiable y valido para la posterior aplicación.

3.6. Método de análisis de datos

Después de haber reunido toda la información mediante la encuesta, se clasificó, se tabuló y se pudo codificar para su debido estudio utilizando programas estadísticos como el programa Excel y SPSSv26, representado los resultados en gráficos y tablas.

3.7. Aspectos éticos

La información debidamente recopilada en el tiempo que duró el proceso de la aplicación de la encuesta se mantiene la confidencialidad, respetando las normas establecidas por el área de investigación de la universidad, sin manipulación de los datos originales por lo que se protegerá la identidad y seguridad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2023. También se utilizaron citas debidamente referencias según el manual de normas APA, respetando el derecho de autor.

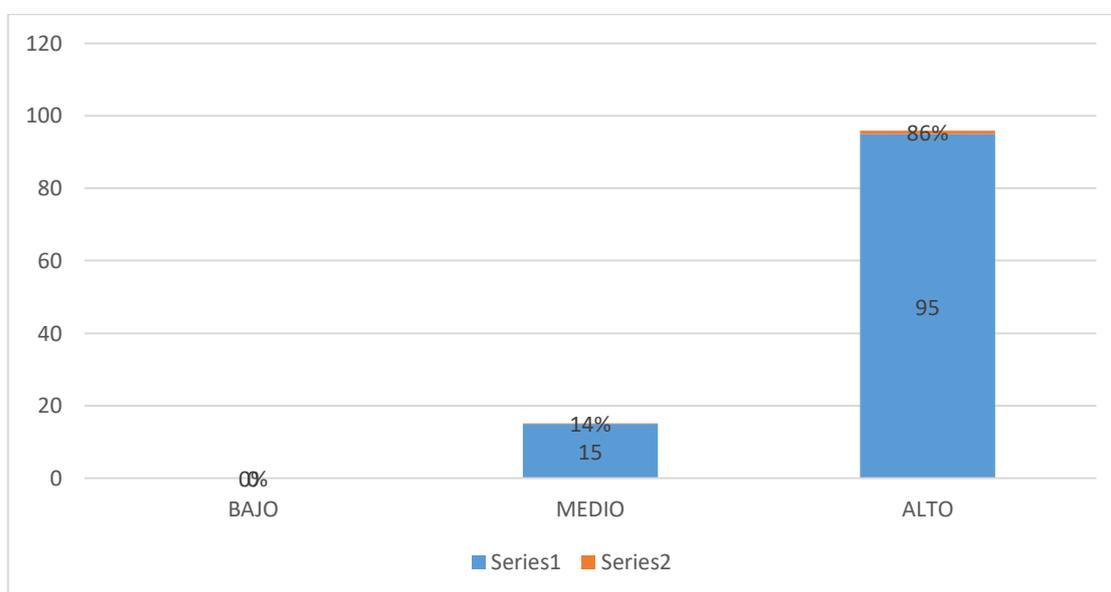
IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de la variable Clima Laboral

NIVEL	TRABAJADORES	%
BAJO	0	0%
MEDIO	15	14%
ALTO	95	86%
TOTAL	110	100%

Figura 1



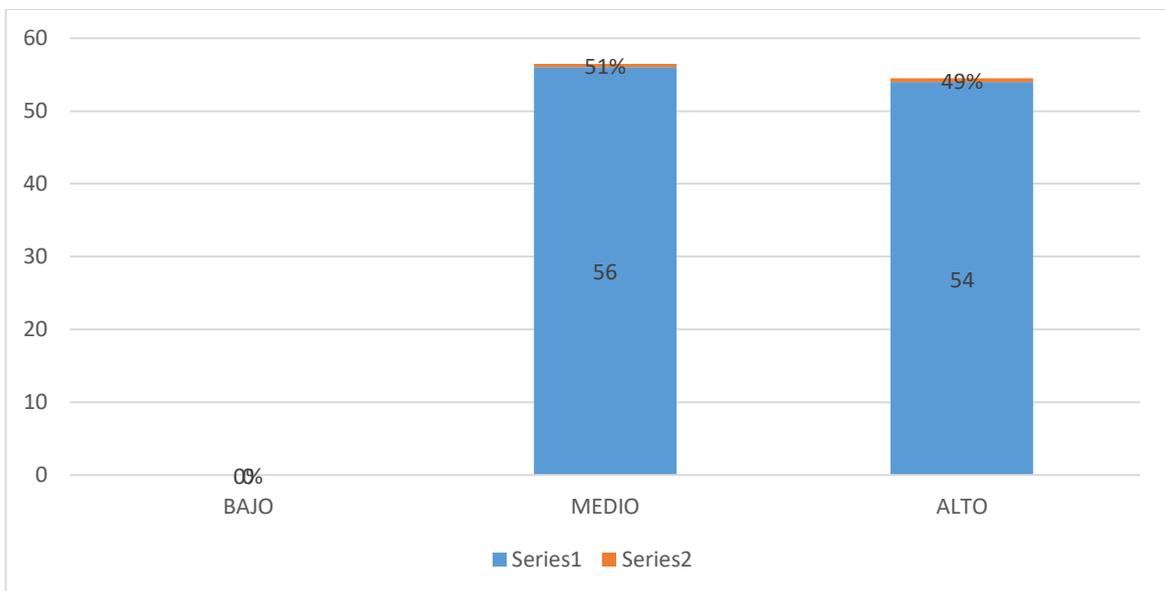
En la tabla 1 conjuntamente con la figura 1, se puede apreciar los niveles del clima laboral: por lo que de todas las personas encuestadas se obtuvo que un 0% indicó que el clima laboral está en un nivel bajo, un 14% que se encuentra en nivel medio y 86% en un nivel alto. Esto permite establecer que el nivel del clima laboral en la municipalidad está en un nivel alto.

Tabla 2

Nivel de la variable logro de los objetivos institucionales

NIVEL	TRABAJADORES	%
BAJO	0	0%
MEDIO	56	51%
ALTO	54	49%
TOTAL	110	100%

Figura 2



En la tabla 2 conjuntamente con la figura 2, se puede apreciar los niveles del logro de los objetivos institucionales del cual de todas las personas encuestadas se obtuvo que un 0% indicó que el nivel es bajo, un 51% que el nivel es medio y un 49% que el nivel es alto. Lo que permite establecer que el nivel de logro de los objetivos institucionales en la municipalidad está en promedio en un nivel medio.

OE1

H1: Hay relación entre la dimensión motivación y logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo

Ho: No hay relación entre la dimensión motivación y logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo

Tabla 3

Análisis correlacional entre la dimensión motivación y logro de los objetivos institucionales

			MOTIVACIÓN	LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000	,268**
		Sig. (bilateral)		0.005
		N	110	110
	LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES	Coefficiente de correlación	,268**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	
		N	110	110

En la tabla 3 se puede observar que el coeficiente de correlación ($r=0.268$), con una significancia de ($p=0.005$) la cual es menor al 5%. Esto hace referencia que la dimensión motivación y el logro de los objetivos institucionales están en una relación baja. Por tal motivo se acepta H1 y se rechaza Ho. Como la relación es positiva quiere decir que, a mejor motivación, mayor logro de objetivos institucionales.

OE2

H1: Existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales y logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo

Ho: No existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales y logro de objetivos institucionales en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo

Tabla 4

Análisis correlacional entre la dimensión Relaciones interpersonales y Logro de los Objetivos Institucionales

			RELACIONES INTERPERSONALES	LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES
Rho de Spearman	RELACIONES INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	1.000	,441**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	110	110
	LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES	Coefficiente de correlación	,441**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	110	110

En la tabla 4 se puede observar que el coeficiente de correlación ($r=0.441$), con una significancia de ($p=0.000$) la cual es menor al 5%. Esto hace referencia a que la dimensión relaciones interpersonales y el logro de los objetivos institucionales están en una relación positiva moderada. Por tal motivo se acepta H1 y se rechaza H0. Como la relación es positiva quiere decir que, a mayor desarrollo de las relaciones interpersonales, mayor logro de objetivos institucionales.

OBJETIVO GENERAL

Hi: Existe relación entre el clima laboral y el logro de los objetivos institucionales de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pacasmayo, Teniendo como

Ho: No existe relación entre el clima laboral y el logro de los objetivos institucionales de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pacasmayo.

Tabla 5

Análisis correlacional entre la Variable Clima Laboral y Logro de los Objetivos Institucionales en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo

			CLIMA LABORAL	LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,432**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	110	110
	LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES	Coefficiente de correlación	,432**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	110	110

En la tabla 5 podemos observar que el coeficiente correlacional ($r=0.432$) con una significancia de ($p=0.000$) la cual es menor al 5%. Esto hace referencia a que las variables clima laboral y logro de los objetivos institucionales están en una relación positiva moderada. Por tal motivo se acepta H1 y se rechaza H0. Como la relación es positiva quiere decir que, a mejor clima laboral, mayor logro de objetivos institucionales.

V. DISCUSIÓN

En referencia al objetivo específico 1: Nivel de la variable Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023; los resultados que se obtuvo muestran que el 86% de los encuestados indican que el clima laboral está en un nivel alto, el 14% de los encuestados considera que el clima laboral está en un nivel medio; y un 0% indicó que hay un nivel bajo. Este hallazgo tiene un grado de coincidencia con García & León. (2022) lograron demostrar un mayor porcentaje en su variable clima laboral con 65%, un 35% se encontró en un nivel medio destacando un buen clima laboral, orientado a mejorar y producir un buen desempeño. Comparando con Abanto & Santillán (2019) que indican que el clima laboral es la experiencia de todo trabajador con su entorno tanto físico como emocional, que este pueda causar en el individuo acciones y reacciones positivas y negativas ante sus compañeros de trabajo. Aportando también se encuentra. A diferencia a Carrión, Castelo, Alcívar, Quiñonez & Llambo (2022). En su investigación después de haber aplicado su instrumento a 359 trabajadores les dio como resultado un 94% de percepción de clima laboral inadecuada y el restante de 6% afirmo que estaban en un clima optimo, dejando ver la insatisfacción de los trabajadores por la experiencia que hay en su centro de trabajo.

Con respecto al objetivo específico 2: de los 110 trabajadores que se encuestó el 51% indicó que el nivel de logro de los objetivos está es medio, el 49% indicó que se encuentra en un nivel alto y un 0% en el nivel bajo, por lo que los colaboradores se encuentran un poco satisfechos con los logros institucionales que obtienen. Con respecto a esto, Riquelme (2023) indica en su investigación que los logros de resultados elevados se obtienen con técnicas de gamificación por lo que se pueda optar por diversas estrategias creativas y a la vez dinámicas, las cuales ayudarán a que los trabajadores puedan sentirse motivados a realizar sus actividades con mayor compromiso y sin sentir la presión de la carga laboral, así mismo Viceministerio (2010) define a los logros de objetivos institucionales como un actor para poder alcanzar algo en cierto tiempo, sabiendo que esto es el propósito de todas las organizaciones y estas pueden lograrlo de una manera estratégica para poder guiar y ayudar a la elaboración de objetivos.

Con el objetivo específico 3, determinar la relación entre la dimensión motivación y logro de los objetivos institucionales con los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, de acuerdo a los hallazgos que se puede visualizar en la tabla 3, de los 110 colaboradores se puede obtener un $(r=0.268)$, con una significancia de $(p=0.005)$ lo cual es menor al 5% a lo que se deduce que hay una relación positiva baja entre la motivación que se aplica para poder generar logros institucionales, en tal sentido si los colaboradores son motivados de una mejor manera estos lograrán tener mejores logros de objetivos institucionales, estos resultados difieren con; Deza & Jara (2020) ya que para ellos en sus resultados obtuvieron un $(r=0.962)$ y una significancia de (0.000) contando con un resultado positivo entre sus dos dimensiones por lo que la motivación es excelente sobre los compromisos, su buena relación hace que la variable motivación se imponga con mayor fuerza sobre la otra provocando un ambiente agradable y lleno de productividad; según definen los autores Fischman & Matos (2014) la motivación es una energía que puede responder a estímulos y esta puede verse reflejada de una manera positiva o negativa, esta energía positiva se puede direccionar a todo un grupo de trabajo haciendo que se cree un clima cálido y lleno de productividad.

En el objetivo específico 4 determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el logro de objetivos institucionales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023. En base a los datos que se puede observar en la tabla 4, de toda la unidad poblacional encuestada para ser evaluados y sacar la relación que existe entre la dimensión de las variables, se obtuvo una correlación $(r=0.441)$, con un grado de significancia de $(p=0.000)$ menor al 5%, lo cual significa que hay una relación positiva moderada entre relaciones interpersonales y logro de objetivos institucionales. Estos resultados concuerdan con; Valle (2020) cuya conclusión dice que el poder culminar la meta u objetivos propuestos no solo se logra con financiamiento sino también con la interacción de las personas que laboran enfocándolas con estrategias dirigidas a ciertas actividades ya que el motor de toda organización son las personas, por ello Martínez. (2017) dice que las relaciones interpersonales es un medio del poder cumplir con las finalidades que tiene la organización mediante un enfoque de

identificación por el bien común ya que es la asociación de dos o más personas basándose en emociones o sentimientos para el apoyo mutuo.

Con respecto al objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el logro de los objetivos institucionales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023, según los resultados que se puede observar en la tabla 5 , de los 110 colaboradores que fueron encuestados para evaluar la conexión entre las dimensiones de clima laboral y logro de objetivos institucionales se pudo obtener como resultado correlacional ($r=0.432$) y una significancia de ($p=0.000$) donde se tiene una relación positiva moderada entre las dos variables de investigación, donde sí se fortalece el clima laboral se podrá obtener mejores logro institucionales a un menor tiempo. Este resultado se refuerza con el estudio de Vergaray et al (2021) donde mencionan como conclusión que hoy en día los gestores municipales deben tener un conocimiento de cómo lograr que su capital humano se congenie y así poder generar una experiencia de clima laboral óptimo logrando una mejor productividad y por ende el alcance de los logros de los objetivos de la institución a un corto tiempo. Aportando también tenemos a Vásquez, Napán & Miranda (2022). La cual sirvió como una guía para ver el estado del clima laboral y que sus dos variables se correlacionan de una forma parecida con un ($r=0.578$) y su ($p=0.000$) lo que conlleva cercanía con los resultados que se obtuvo con respecto a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo ya que mientras se genere un ambiente agradable entre los colaboradores se podrá lograr de manera adecuada y rápida los logros y objetivos que se platee como institución municipal en un corto tiempo lo que favorece a la eficiencia y eficacia que se necesita. xx.

VI. CONCLUSIONES

- 1- Según el objetivo 1 se determinó que el nivel del clima laboral es percibido por los colaboradores como bueno esto quiere decir que los lazos entre compañeros de trabajos y el ambiente laboral se presta como una experiencia agradable para su desarrollo de actividades.
- 2- Con respecto al objetivo 2 se determinó que el nivel de logro de objetivos institucionales se encuentra en un nivel medio. Así lo percibieron los trabajadores de la municipalidad.
- 3- Según el objetivo 3 se pudo determinar que la dimensión motivación y la variable logro de objetivos institucionales están en una correlación positiva baja por lo que se concluye que los gestores no están aplicando una buena estrategia para impulsar la motivación y así poder tener mejores logros institucionales.
- 4- Con respecto al objetivo 4 se puede concluir que hay relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable logros de los objetivos institucionales de los colaboradores en la entidad municipal, teniendo una relación positiva moderada lo que indica que si a mayores relaciones interpersonales se obtendrá mejores logros de los objetivos institucionales.
- 5- Se ha podido determinar que existe una relación entre la variable clima laboral y logro de objetivos institucionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023. Hallándose una correlación positiva moderada con respecto a las variables, por lo que se infiere que a mayor clima laboral en la Municipalidad, habrá mejores logros institucionales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se le recomienda a la institución municipal una interacción constante entre jefes de áreas y sus subordinados, con una buena comunicación y sobre todo con buenos valores. Una interacción interpersonal entre los equipos de las demás áreas y así poder elevar el grado de compañerismo y solidificar los lazos laborales que permitan mantener un buen clima laboral.
2. Se recomienda crear planes de incentivos y reconocimientos, y así poder motivar al trabajador ya que este no se encuentra actualmente motivado, se pudo observar esto en las tablas de los resultados, esto puede estar ocurriendo por el descuido de los directivos al plantear las metas o actividades grandes que se requiera de una buena administración y desempeño.
3. Capacitar e implementar equipos para la eficiencia de los trabajadores y así consigan resolver los problemas que puedan aparecer, entregar sus pendientes e informes solicitados a su debido tiempo y satisfacer con el servicio que brindan a toda la población y sobre todo lograr los objetivos institucionales que se esperan a un menor tiempo.
4. Se recomienda mayor énfasis sobre cómo mejorar el clima laboral ya que si bien entre las dos variables hay relación positiva, no obstante, no es lo ideal, y esto puede mejorar implementando estrategias y así poder solidificar el clima para poder tener mejores logros como institución municipal.

REFERENCIAS

- Abanto, C. y Santillan, R. (2019). *Clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43584>
- Alemán, E. y Clerici, P. (2022). Centralidad y productividad legislativa en la Cámara de Diputados Argentina, 1983-2019. *Revista de ciencia política (Santiago)*, 42(1), 31-53. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-090x2022005000102>.
- Blanco, L. Durante, M., Ferrante., D., Quiroga, E., Demaría, M., & Di Bella, M. (2019). Red nacional de monitoreo de pastizales naturales de Argentina: productividad forrajera de la vegetación extrapampeana. *RIA. Revista de investigaciones agropecuarias*, 45(1), 89-108. <https://www.redalyc.org/journal/864/86458941009/html/>
- Cárdenas, B. & Liliana, R. (2020). Organizational Climate Theoretical Model and its Relationship with the Occupational Safety and Health Management. *Revista CONIITI Actas de la Conferencia*. 1(6). <https://doi.org/10.1109/CONIITI51147.2020.9240462>
- Carrasco, L. Mendoza, E. López, M. Mori, R. y Alvarado, C. (2021). La competitividad empresarial en las pymes: retos y alcances. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5), 557-564. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n5/2218-3620-rus-13-05-557.pdf>
- Carrión, G. Castelo, P. Alcívar, M. Quiñonez, P. y Llambo, S. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(1). <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v101n1/1028-9933-ric-101-01-e3632.pdf>

- Castillo, F. Medina, A., Bernardo, V. Reyes, E. y Ayala, I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red de Perú. *Revista cubana de salud pública*, 45(1351). <https://www.scielo.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. 8^{va} Ed. ISBN: 978-607-15-0560-6
- Cruz, A. (2019). *Gestión de contrataciones del estado en el logro de los objetivos organizacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37141>
- Cruz, N. Alonso, M. Armendáriz, A. y Lima, S. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista española de salud pública*, 95(23) <https://www.scielo.org/article/resp/2021.v95/e202104057/es/>
- Comastri, H. (2020). Productividad y política obrera desde las bases: la imaginación técnica popular en las cartas a Perón (1946-1955). *Revista Quinto sol*, 24(1), 84-101. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-28792020000100084&script=sci_abstract&tlng=pt
- Contreras, I. y Ríos, I. (2021). La dinámica exportadora manufacturera como restricción al crecimiento en México mediante el análisis de la productividad y la IED, 2005-2018. *Revista Ciencias administrativas*, (17), 34-43. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e073>
- De La Cruz, D. y Terrones, A. (2022). *Relación entre el clima laboral y estrés laboral en trabajadores de una empresa pesquera del distrito de Chimbote*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84513>

- De La Hoz, E. Fontalvo, T. y López, L. (2019). Análisis Envolvente de Datos y Cálculo Multivariado para valorar, Clasificar y Predecir la Eficiencia Productiva y de Innovación de las Empresas del Sector químico. *Revista Información tecnológica*, 30(5), 213-220. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500213>
- Deza, E. y Jara, M. (2020) *Relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Digital Institucional UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70773/Deza_ELG-Jara_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escalante, T. (2021). Production line balancing model to improve productivity in a tempered glass processing company. *Magazine Industrial Data*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19814>
- Fischman, D. y Matos, L. (2014) *Motivación 360*. Lima, Perú: Editorial Planeta Perú SA. 1ª Ed. ISBN: 978-612-4650-9-2
- García, M., Vesga, J. García, R. y Gómez, R. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. 1ª Ed. <https://hdl.handle.net/10983/26059>
- García, T. y León, A. (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Digital Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93486/Garc%
c3%ada_TSJP-Le%c3%b3n_AEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93486/Garc%c3%ada_TSJP-Le%c3%b3n_AEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Gutiérrez, C. Bordas, L. Piñón, C. y Sapién, L. (2022). Trabajar donde se vive o vivir donde se trabaja: condiciones que afectan la productividad de teletrabajadores en Chihuahua, México. *Revista Información tecnológica*, 33(2), 309-320. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200309>
- Hoyos, A. (2021) *Plan de negocios para el logro de objetivos institucionales de una empresa de organización de eventos infantiles, Chiclayo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58482>
- Ibano, S. Oviedo, R. Santero, M, Sassone, M. y Martín, S. (2019). El problema de la motivación y desarrollo del capital humano en las pymes de Rosario, Argentina: Una propuesta basada en neurociencias. *Revista SaberEs*, 11(2), 171-193. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1852-42222019000200004&script=sci_arttext
- López, R. Camus, R. Vásquez, G. Ayay, T. Coral, C. y Alvarado, P. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.5(1), 1198-1208 <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/321>
- Martínez, R. A. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Revista Realidad empresarial*, 1 (3), 37-38. <https://www.camjol.info/index.php/reuca/article/view/5999>
- Moreno, I. y Perez, S. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S214577192018000100013&script=sci_arttext

- Ramírez, M. Magaña, M. Deneb, Elí. y Ojeda, L. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Revista Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/166>
- Riquelme, B. (2023). Gamificación empresarial como herramienta dinámica de motivación y logro de objetivos. *Revista científica en ciencias sociales* 5(2), 87-91. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.02.2023.87>
- Robbins, P. y DeCenzo, A. (2009). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearson Educación. 3^{ra} Ed. ISBN: 970-26-0323-4
- Rodríguez, J. Maradei, F. y Castellanos, J. (2019). Productividad laboral en oficinas con uso de sillas basculantes. *Información tecnológica*, 30(4), 127-134. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000400127>
- Rubio, T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones (Primera edición.)*. Barcelona: Octaedro. 1^{ra} Ed. ISBN: 9788499218236
- Taype, A. Alarcon R. Zafra T. y Rojas V. (2018). Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. *Acta Médica Peruana*, 35(1), 6-13. <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v35n1/a02v35n1.pdf>
- Valle, N. (2020). La planificación financiera una herramienta clave para el logro de los objetivos empresariales. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 160-166. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-160.pdf>
- Vásquez, F. Napán, C. y Miranda, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA*, 9(2), 29-42. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v9n2/2409-8752-ucsa-9-02-29.pdf>

Vergaray, J. García, C. Gutiérrez, W. León, F. y León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. *Revista Qualitas*, 22(22), 046-058. <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102>

Viceministerio de presupuesto y contabilidad (2010). *Glosario de conceptos y definiciones*. MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS PÚBLICAS https://www.sedegeslapaz.gob.bo/files/uploads/glosario_2010%20DE%20LAS%20DIRECTRICES%20DE%20PLANIFICACION.pdf

Zevallos H. (2021). *Síndrome de Burnout y clima laboral en supervisores de una constructora de la Región Callao, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62317>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
(VI) CLIMA LABORAL	Vesga et (2020). Define al Clima Laboral como la experiencia de los individuos en su trabajo, iniciando con el ambiente del trabajador en donde se encuentran laborando.	En este estudio se utilizó una encuesta para evaluar la variable con la ayuda de un cuestionario	Motivación	Reconocimientos	Ordinal
				Incentivos	
			Relaciones interpersonales	Comunicación	
				Prácticas de Valores	
(VD) LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES	Chiavenato (2018). Define los Objetivos Institucionales como una noción del porqué de la existencia de la organización y lo que pretende realizar.	Para esta variable se mide utilizando métodos de encuesta e instrumentos de cuestionarios que consideran escalas tipo Likert en sus dimensiones.	Eficiencia	Logro de resultados	Ordinal
				Entrega de informes al tiempo estipulado	
			Eficacia	Solución de problemas	
				Satisfacción del cliente	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Clima Laboral

INSTRUCCIONES: El siguiente cuestionario es confidencial y anónimo, se realiza con fines investigativos. Tiene como objetivo proporcionar la información necesaria para determinar el estado del Clima Laboral de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo.

Marque una opción del 1 al 5, donde:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

ÍTEMS	ESCALA				
	5	4	3	2	1
(VI) CLIMA LABORAL					
DIMENSIÓN: Motivación	5	4	3	2	1
1. La organización incentiva frecuentemente a los colaboradores a cumplir las metas					
2. Estos incentivos motiva a los colaboradores al cumplimiento de metas					
3. Los incentivos al personal son distribuidos de manera justa y equitativa.					
4. Ha recibido un incentivo económico por parte de la Municipalidad provincial de Pacasmayo					
5. Ha recibido algún reconocimiento por su labor en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo					
6. Los reconocimientos a todos los colaboradores son distribuidos de manera justa y equitativa					

7. El salario que recibe por su trabajo cumple con sus expectativas como un buen reconocimiento por su labor.					
8. Usted cree que los reconocimientos son un factor de motivación para cumplir los objetivos en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo					
DIMENSIÓN: Relación interpersonales	5	4	3	2	1
9. Cree usted que el alcalde y sus jefes(as) se comunican de manera oportuna y asertiva.					
10. Se le brinda una correcta información para que pueda realizar de manera correcta su labor					
11. Para usted los canales de comunicación con que cuenta el Municipio son los más adecuados para comunicarse con el personal.					
12. Se siente con libertad de poder comunicarse con sus superiores					
13. Usted considera que sus compañeros de trabajo aplican la práctica de valores suficiente y adecuada para cumplir con su labor					
14. Considera que en la actual gestión hay ética y transparencia con sus valores					
15. Las tareas y/o procedimientos se realizan respetando los valores y la ética profesional.					
16. Considera que en los puestos importantes hay personal con buenas prácticas de valores					

Cuestionario de Logro de los Objetivos Institucionales

INSTRUCCIONES: El siguiente cuestionario es confidencial y anonimo, se realiza con fines investigativos. Tiene como objetivo proporcionar la información necesaria para determinar el estado del Logro de Objetivos de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo.

Marque una opción del 1 al 5, donde:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

(VD) Logro de los objetivos organizacionales	ESCALA				
DIMENSIÓN: Eficiencia	5	4	3	2	1
1. Considera que sus habilidades y las de sus compañeros de trabajo puedan lograr hacer más efectivo las labores asignadas en la municipalidad.					
2. Cuenta con la información y capacitación adecuada para lograr sus objetivos					
3. Usa un esquema de metas para poder lograr resultados adecuadamente					
4. Cree usted que sus superiores le facilitan los procedimientos, documentación y material para poder entregar informes a su tiempo establecido					
5. Considera que utiliza los recursos suficientes para realizar su trabajo eficiente					
6. Los equipos tecnológicos que cuenta la municipalidad provincial de Pacasmayo hacen eficiente sus resultados					

7. En las áreas de trabajo realizan en equipo las tareas y obligaciones para entregar en los tiempos establecidos y/o requeridos.					
8. Cree usted que sus compañeros se organizan bien para poder entregar sus informes a su debido tiempo					
DIMENSIÓN: Eficacia	5	4	3	2	1
9. En caso de conflictos ha evidenciado que se actúa de manera asertiva y buscan una solución.					
10. Considera que entre las áreas de trabajos solucionan diferencias lo más breve posible para agilizar los procesos y cumplir con sus objetivos					
11. Cree usted que se le brinda apoyo o ayuda para resolver algún tipo de problema relacionado con sus labores.					
12. Se le brinda ayuda profesional para solucionar problemas laborales					
13. Usted considera que se aclaran las duda o inquietud a los clientes que solicitan alguna información.					
14. Usted ha evidenciado que incentivan a los clientes a pagar sus impuestos y estar más satisfechos.					
15. Usted cree que se les brinda facilidades de pago a los clientes.					
16. Usted cree que son atendidas todas las inquietudes de las personas que llegan a pagar sus impuestos					

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima laboral y logro de los objetivos institucionales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023

Investigador (a) (es): Duran Amaya, Hernando José

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023", cuyo objetivo es : Determinar la relación que existe entre el Compromiso organizacional y la Satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023 Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chepén, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué relación existe entre Clima laboral y logro de los objetivos institucionales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en las instalaciones de la Municipalidad del Distrito de Guadalupe en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la Institución al término de la Investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Duran Amaya, Hernando José hdurana@ucvvirtual.edu.pe, Docente asesor FLORES LEZAMA, MARILU TRINIDAD email mfloresl@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCAS
Dpto. Piura
Abg. Miguel Angel Gomez Mejia
GERENCIA MUNICIPAL

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 06/06/2023

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

4. Soporte teórico

- **Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Vesga et (2020). Define al **Clima Laboral** como la experiencia de los individuos en su trabajo, iniciando con el ambiente del trabajador en donde se encuentran laborando.

- **Variable 2: LOGRO DE OBJETIVO INSTITUCIONALES**

Chiavenato (2018). Define los **Objetivos Institucionales** como una noción del porqué de la existencia de la organización y lo que pretende realizar.



Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	Motivación y Relación interpersonal	En este estudio se utilizó una encuesta para evaluar la variable con la ayuda de un cuestionario
Logro de Objetivos Institucionales	Eficiencia y Eficacia	Para esta variable se mide utilizando métodos de encuesta e instrumentos de cuestionarios que consideran escala tipo Likert en sus dimensiones

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe 2023 elaborado por Carrera Rodas Yesenia Araceli, Muñoz Cabanillas Hensy Berit en el año 2023 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
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del

	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
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
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Tabla 1. Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

Tabla 2. sus observaciones que considere pertinente

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

Variable del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: (Motivación)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Reconocimientos	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Relaciones interpersonales)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Prácticas de Valores	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

Variable del instrumento: Logro de los objetivos organizacionales

- Primera dimensión: (Eficiencia)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de resultados	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Entrega de informes al tiempo estipulado	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Eficacia)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Solución de problemas	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Satisfacción del cliente	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	



(Grado, Nombres y Apellidos del juez) !
DNI N° 43780851.

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.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Clima Laboral y Logro de los Objetivos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo2023, 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:	Marcos Alejandro Robles Lara		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
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 (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 inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Duran Amaya, Hernando José
Procedencia:	Del autor
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Chepén
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la

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
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos
	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 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
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

4. Soporte teórico

- **Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Vesga et (2020). Define al **Clima Laboral** como la experiencia de los individuos en su trabajo, iniciando con el ambiente del trabajador en donde se encuentran laborando.

- **Variable 2: LOGRO DE OBJETIVO INSTITUCIONALES**

Chiavenato (2018). Define los **Objetivos Institucionales** como una noción del porqué de la existencia de la organización y lo que pretende realizar.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	Motivación y Relaciones interpersonales	En este estudio se utilizó una encuesta para evaluar la variable con la ayuda de un cuestionario
Logro de Objetivos Institucionales	Eficiencia y Eficacia	Para esta variable se mide utilizando métodos de encuesta e instrumentos de cuestionarios que consideran escala tipo Likert en sus dimensiones

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe 2023 elaborado por Carrera Rodas Yesenia Araceli, Muñoz Cabanillas Hensy Berit en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Tabla 1. Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

Tabla 2. sus observaciones que considere pertinente

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

Variable del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: (Motivación)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Reconocimientos	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Relaciones interpersonales)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Prácticas de Valores	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

Variable del instrumento: Logro de los objetivos organizacionales

- Primera dimensión: (Eficiencia)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de resultados	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Entrega de informes al tiempo estipulado	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Eficacia)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Solución de problemas	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Satisfacción del cliente	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	



(Grado, Nombres y Apellidos del juez)
DNI N° 4.605.3390

Dr. Marcos Alejandro Robles Lara

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.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Clima Laboral y Logro de los Objetivos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2023, 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:	Marcos Alejandro Robles Lara	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
Áreas de experiencia	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia 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 inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Duran Amaya, Hernando José
Procedencia:	Del autor
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Chepén
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la

4. Soporte teórico

- **Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL**

Vesga et (2020). Define al **Clima Laboral** como la experiencia de los individuos en su trabajo, iniciando con el ambiente del trabajador en donde se encuentran laborando.

- **Variable 2: LOGRO DE OBJETIVO INSTITUCIONALES**

Chiavenato (2018). Define los **Objetivos Institucionales** como una noción del porqué de la existencia de la organización y lo que pretende realizar.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	Motivación y Relación interpersonal	En este estudio se utilizó una encuesta para evaluar la variable con la ayuda de un cuestionario
Logro de Objetivos Institucionales	Eficiencia y Eficacia	Para esta variable se mide utilizando métodos de encuesta e instrumentos de cuestionarios que consideran escala tipo Likert en sus dimensiones



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe 2023 elaborado por Carrera Rodas Yesenia Araceli, Muñoz Cabanillas Hensy Berit en el año 2023 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
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del

	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
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
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Tabla 1. Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

Tabla 2. sus observaciones que considere pertinente

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

Variable del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: (Motivación)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Reconocimientos	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Relaciones interpersonales)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Prácticas de Valores	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

Variable del instrumento: Logro de los objetivos organizacionales

- Primera dimensión: (Eficiencia)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de resultados	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Entrega de informes al tiempo estipulado	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Eficacia)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Solución de problemas	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Satisfacción del cliente	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	



.....
Mtra. Lisseth Katherine Chuquitucto Cotrina
DNI N°: 70288240

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 5. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Alfa de cronbach del Clima Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.810	14

Alfa de cronbach del Logro de Obajetivos Institucionales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.837	16

Anexo 6. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20164091466
Municipalidad Provincial de Pacasmayo	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Dr. Miguel Ángel Gómez Magia	DNI: 19259457

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Clima laboral y logro de los objetivos institucionales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Hernando José Duran Amaya	DNI: 75846249

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.

Lugar y Fecha:

Firma y sello:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO
SAN PEDRO DE LLOCO
Dr. Miguel Ángel Gómez Meija
GERENCIA MUNICIPAL
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características

Anexo 7. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Clima laboral y logro de los objetivos institucionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023

Autor(es): Duran Amaya, Hernando José

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: -----

Lugar de desarrollo del proyecto: Chepén, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PI_CHIC_C5_07

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: dcabrejosbr19@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	1 El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	2 Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	3 Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	4 Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	5 Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	6 Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	7 Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	8 Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	9 La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 08 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 8. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Clima laboral y logro de los objetivos institucionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo,2023”, presentado por el autor Duran Amaya, Hernando José, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	