



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Normas de convivencia y el clima organizacional de una municipalidad
distrital de Piura, 2024.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Cordova Gonzales, Julio Cesar (orcid.org/0009-0001-4961-6063)

ASESORES:

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

Dra. Abad Bautista, Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

PIURA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida y los logros que he conseguido, uno de ellos es haber alcanzado la meta trazada, en mi formación profesional.

A mi esposa e hijos, por brindarme el apoyo y comprensión, para seguir adelante.

A mis padres por brindarme su ayuda incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por hacer posible este logro, a mis padres y abuelos quienes me inculcaron valores de responsabilidad, dedicación, superación y esfuerzo para cumplir las metas, a mi esposa quien me apoyo en los trabajos de estudio, a todos los profesores y asesor quienes impartieron sus conocimientos y experiencias. A todas las personas que de una u otra forma apoyaron desinteresadamente para obtener este gran éxito.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "NORMAS DE CONVIVENCIA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIURA, 2024", cuyo autor es CORDOVA GONZALES JULIO CESAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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.

PIURA, 31 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
YVAN ALEXANDER MENDIVEZ ESPINOZA DNI: 19188655 ORCID: 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 22-07- 2024 17:01:30

Código documento Trilce: TRI - 0755074

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORDOVA GONZALES JULIO CESAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "NORMAS DE CONVIVENCIA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIURA, 2024", 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
JULIO CESAR CORDOVA GONZALES DNI: 02897322 ORCID: 0009-0001-4961-6063	Firmado electrónicamente por: JCOROVAG el 31-05- 2024 22:42:16

Código documento Trilce: TRI - 0755073

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.1.1 Tipo de investigación.....	14
3.1.2 Diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y Operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de medida.....	17
3.3.1 Población:.....	17
3.3.2 Muestra:.....	18
3.3.3 Muestreo:.....	18
3.5. Procedimientos:.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validez de los instrumentos	20
Tabla 2: Análisis de normalidad de datos bajo la prueba de Kolmogorov-Smirnov.	22
Tabla 3: Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.....	23
Tabla 4: Resultados descriptivos de la variable 1 normas de convivencia.	23
Tabla 5: Resultados descriptivos de la variable 2 clima organizacional.	25
Tabla 6: Correlación entre las variables 1 normas de convivencia y clima organizacional.....	26
Tabla 7: Correlación entre la dimensión 1 Integración del sistema y clima organizacional.....	27
Tabla 8: Correlación entre la dimensión 2 adaptabilidad y evolución del Sistema y clima organizacional.....	28
Tabla 9: Correlación entre la dimensión 3 regulación y control del Sistema y clima organizacional.....	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama del diseño correlacional asociativo	15
Figura 2: Diagrama de la variable normas de convivencia	24
Figura 3: Diagrama de la variable clima organizacional	25

RESUMEN

El presente estudio se centró en la relación entre las normas de convivencia y el clima organizacional en una municipalidad distrital de Piura en 2024. Utilizando una metodología básica, no experimental y cuantitativa, se alcanzó un nivel descriptivo correlacional asociativo en un estudio transversal. La población estudiada incluyó a 779 trabajadores, seleccionándose una muestra de 137. Para la recolección de datos se aplicaron encuestas con dos cuestionarios basados en la escala Likert, validados por expertos y con alta confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach: 0.7893 para normas de convivencia y 0.7944 para clima organizacional. Se encontró una correlación positiva alta de 0.730 entre ambas variables, con un valor de significancia de 0.000, indicando una relación estadísticamente significativa. Estos resultados concluyeron que mejorar las normas de convivencia también mejora el clima organizacional, promoviendo un entorno laboral positivo y estable, y mejorando el desempeño laboral.

Palabras clave: Normas de convivencias, clima organizacional, municipalidad.

ABSTRACT

The present study focused on the relationship between coexistence norms and organizational climate in a district municipality of Piura in 2024. Using a basic, non-experimental and quantitative methodology, a descriptive correlational associative level was achieved in a cross-sectional study. The population studied included 779 workers, selecting a sample of 137. For data collection, surveys were applied with two questionnaires based on the Likert scale, validated by experts and with high reliability according to Cronbach's Alpha coefficient: 0.7893 for coexistence norms and 0.7944 for organizational climate. A high positive correlation of 0.730 was found between both variables, with a significance value of 0.000, indicating a statistically significant relationship. These results concluded that improving the norms of coexistence also improves the organizational climate, promoting a positive and stable work environment, and improving work performance.

Keywords: Norms of coexistence, organizational climate, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión eficaz de un buen clima organizacional positivo son decisivas para el funcionamiento eficaz de cualquier entidad, incluidos los municipios (Moshtari y Safarpour, 2024). Responsables de administrar recursos y brindar servicios esenciales a sus comunidades, estas agencias enfrentan el desafío de mantener entornos de trabajo que no solo aumenten la productividad sino que también mantengan la colaboración, el respeto mutuo y el bienestar de sus empleados (Elena, 2024).

A nivel global, las ciudades operan dentro de diferentes contextos culturales, económicos y políticos, lo que crea importantes complejidades en cómo establecer y mantener normas y climas organizacionales coexistentes (Ahmad et al., 2023). La interacción entre estos factores puede ser crítica, ya que un clima organizacional negativo puede tener una serie de consecuencias adversas, como baja moral, alta rotación de empleados y reducción de la eficacia organizacional (Du y Chang, 2023). A nivel mundial, las reglas de coexistencia de los municipios a menudo incluyen políticas y prácticas que rigen las interacciones entre los empleados y con los ciudadanos (Urbáez, 2023). Un clima organizacional saludable no sólo aumenta la satisfacción laboral sino que también optimiza la prestación de servicios (Richards, 2023). Sin embargo, la implementación efectiva de estos estándares puede verse obstaculizada por una variedad de factores, incluida la resistencia al cambio, la falta de un liderazgo efectivo y deficiencias en las comunicaciones internas (Carminati y Héliot, 2023).

Además, las diferencias en las estructuras de gobernanza y los niveles de autonomía local pueden influir en el desarrollo y aplicación de estos estándares (Teetzen et al., 2023). Establecer estándares claros y justos y promover un clima organizacional positivo son fundamentales para garantizar que los municipios puedan cumplir eficazmente su misión. Las investigaciones muestran que las organizaciones con estándares claros y un ambiente de trabajo positivo tienen mayores niveles de compromiso y satisfacción de los empleados, lo que significa mayor productividad y mejor servicio al público.

En Perú, los municipios enfrentan desafíos importantes en la gestión y mantenimiento en la organización saludable. Estos desafíos son fundamentales para los fondos estatales y la entrega de servicios de calidad a las comunidades. Sin embargo, diversas cuestiones estructurales y culturales plantean obstáculos para lograr estos objetivos (Punia y Bala, 2023). Un entorno así socava la meritocracia, afecta la moral del personal y reduce la eficacia de los servicios públicos.

Piura es una región importante del Perú que enfrenta desafíos únicos en términos de normas de convivencia y clima organizacional de sus municipios. Piura es una de las regiones más diversas del Perú, abarcando desde áreas costeras hasta áreas rurales y montañosas, mostrando diferencias significativas en el desarrollo económico y las necesidades comunitarias (Su et al., 2023).

Estos estudios reflejan que el clima organizacional y las normas de convivencia son aspectos críticos que afectan tanto la productividad laboral como al buen clima en una municipalidad de Piura. En el contexto de la situación problema antes mencionada, se indica como problema general: ¿Cuál es la relación entre las normas de convivencia y el clima organizacional en una municipalidad distrital de Piura, 2024?

La justificación teórica para estudiar las normas de convivencia y el C.O se basa en la premisa de que un ambiente de trabajo saludable y adecuadamente regulado es fundamental para la eficiencia y eficacia de cualquier municipalidad. La literatura académica sobre gestión organizacional y psicología del trabajo proporciona una base sólida para comprender y evaluar estos factores críticos. Dado que Piura enfrenta desafíos específicos como desigualdades socioeconómicas, diversidad cultural y demandas cambiantes de servicios, comprender y mejorar el clima organizacional a través de normas apropiadas de convivencia es clave para lograr una administración pública efectiva y resiliente. La justificación práctica para estudiar las normas de convivencia y el C.O en una municipalidad distrital de Piura se centra para la necesidad de optimizar el

funcionamiento interno de la entidad y elevar el estándar de los servicios que proporciona a la comunidad. Este estudio no solo tiene relevancia académica, sino que sus aplicaciones prácticas pueden generar un efecto directo y notable en la administración pública y el bienestar de los ciudadanos. La organización en una municipalidad distrital de Piura desde una justificación metodológica deberá enfocarse en los métodos cuantitativos que permitan medir objetivamente las variables de interés, proporcionando datos numéricos que sean susceptibles de análisis estadístico para derivar conclusiones válidas y confiables, la capacidad de este enfoque para proporcionar mediciones objetivas, permitirá la generalización de los resultados, y utilizar análisis estadísticos para una interpretación rigurosa de los datos.

La investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre las normas de convivencia y el clima organizacional de una municipalidad distrital de Piura, 2024 y los objetivos específicos de acuerdo con las dimensiones de cada variable son: a) Determinar la relación entre la integración del sistema y el clima organizacional de una municipalidad distrital de Piura, 2024; b) Determinar la relación entre la adaptabilidad y evolución del Sistema y el clima organizacional de una municipalidad distrital de Piura, 2024; c) Determinar la relación entre la regulación y control del sistema y el clima organizacional de una municipalidad distrital de Piura, 2024.

Las hipótesis que se plantea en la presente investigación se basan en H1: las normas de convivencia influyen en el clima organizacional de una municipalidad distrital de Piura, 2024. Asimismo, la H0: Las normas de convivencia no influyen en el clima organizacional de una municipalidad distrital de Piura, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

Esta sección proporciona una descripción general de trabajos anteriores, incluidas fuentes tanto internacionales como nacionales, que han arrojado los resultados más notables y pertinentes. Centrándonos en el ámbito internacional:

En Ecuador, Álava et al., (2023), con su tesis: Análisis del clima organizacional en relación con las normas de convivencia en instituciones públicas de salud. Su objetivo general, fue investigar la relación que existente de las normas de convivencia establecidas y el C.O percibido por el personal médico, de enfermería y administrativo en instituciones públicas de salud de Concordia. Se empleó una metodología cuantitativa, mediante diseño no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron cuestionarios validados para medir variables de estudio. Población incluyó a 10 hospitales públicos de la localidad de Concordia. Se encuestó a una muestra representativa de 800 profesionales de salud (400 médicos, 300 enfermeras/os y 100 administrativos). Los resultados mostraron correlación estadísticamente significativa entre la percepción de normas de convivencia claras, bien comunicadas y aplicadas equitativamente, y un clima organizacional más positivo.

En Chile, Rojas et al., (2023), con su investigación: Influencia de las normas de convivencia en el C.O de centros educativos de educación secundaria. Y su objetivo general de analizar la influencia de las normas de convivencia establecidas en centros educativos de educación secundaria sobre el clima organizacional percibido por docentes, estudiantes y personal administrativo. Se utilizó un enfoque mixto, con métodos cuantitativos (encuestas) y cualitativos (entrevistas y grupos focales). El estudio se clasificó como descriptivo-correlacional. La población de estudio fueron 25 instituciones de educación secundaria de provincia de Santiago, Chile. Se encuestó a 500 docentes, 1200 estudiantes y 150 administrativos. Además, se realizaron 40 entrevistas y 10 grupos focales. Los hallazgos revelaron una correlación positiva/significativa entre claridad, difusión y aplicación justa de las normativas de convivencia en los centros educativos y un mejor clima organizacional percibido.

En Ecuador, Reina et al., (2022), con su tesis titulada: Percepción de las normas de convivencia y su efecto en el C.O de empresas privadas. Con su objetivo general la de analizar la percepción que tienen los trabajadores sobre las normas

de convivencia establecidas en empresas privadas de Ecuador y cómo esta percepción influye en el clima organizacional. Se utilizó un enfoque metodológico cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y explicativo. Utilizó un cuestionario en línea que incluyó escalas validadas para medir la percepción de las N.C (normas de convivencia) y el clima organizacional. El estudio se realizó en 20 empresas privadas de diversos rubros (servicios, comercio, industria) ubicadas en la Región de Guayaquil, Ecuador. Se encuestó a una muestra aleatoria de 500 trabajadores, estratificada por género, edad y nivel jerárquico. Los resultados mostraron que la percepción favorable de las normas de convivencia por parte de los trabajadores tiene un efecto positivo y significativo en el clima organizacional.

En Brasil, Fernández (2021), con su tesis: Clima organizacional y normas de convivencia en instituciones educativas públicas y privadas en Brasil. Objetivo General: Comparar el clima organizacional y las normas de convivencia entre instituciones educativas públicas y privadas en diferentes regiones de Brasil, identificando factores asociados y su impacto en la comunidad educativa. Se empleó una metodología mixta, combinando enfoques cuantitativos (encuesta) y cualitativos (entrevistas y análisis documental). El diseño fue no experimental, transversal y comparativo-explicativo. El estudio abarcó 40 instituciones educativas (20 públicas y 20 privadas) de nivel primario y secundario, distribuidas en 4 regiones de Brasil: Sudeste, Sur, Nordeste y Centro-Oeste. Se encuestó a 1200 miembros de la comunidad educativa (400 docentes, 400 estudiantes y 400 padres/madres), seleccionados mediante muestreo estratificado. Además, se entrevistó a 80 directivos y se analizaron los reglamentos internos de cada institución. Los resultados revelaron diferencias significativas en el clima organizacional y las normas de convivencia entre las instituciones educativas públicas y privadas.

También en Colombia, Ruiz-Pérez y Aparicio, (2021), Con su tesis: Normas de convivencia y su impacto en el clima laboral de empresas del sector servicios en Bogotá. Teniendo como objetivo general determinar el impacto de las NC, en el C.L de las empresas del sector servicios ubicadas en la ciudad de Bogotá, Colombia. Se aplicó una metodología cuantitativa, con un enfoque no experimental, transversal y correlacional-causal. Emplearon dos instrumentos: un cuestionario para evaluar la percepción de las normas de convivencia y una escala para medir el clima laboral. El estudio se realizó en 30 empresas del sector servicios

(financieros, consultoría, tecnología, entre otros) localizadas en Bogotá. Se encuestó a una muestra probabilística de 450 trabajadores, seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado por empresa y área funcional. Los resultados evidenciaron un impacto significativo y positivo de las N.C, en el C.L de las empresas estudiadas. Se encontró que cuando las normas son percibidas como claras, coherentes, justas y se aplican de manera consistente, se favorece un clima laboral caracterizado por la confianza, el respeto, la colaboración y la resolución constructiva de conflictos.

En el contexto nacional se evidenciaron las siguientes investigaciones: Vásquez y Zumaeta, (2023) con su tesis denominada: Impacto de las N.C, en el C.O de startups peruanas. Objetivo general: Determinar el impacto de las normas de convivencia en el clima organizacional de startups peruanas, identificando los elementos fundamentales que impactan en esta asociación. Se empleó una metodología mixta, combinando enfoques cuantitativos (encuesta) y cualitativos (entrevistas semiestructuradas). El diseño fue no experimental, transversal y explicativo-secuencial. El estudio se realizó en 20 startups peruanas de diversos sectores (tecnología, fintech, e-commerce, entre otros), con una antigüedad máxima de 5 años y un mínimo de 10 empleados. Se encuestó a una muestra por conveniencia de 200 colaboradores (10 por startup) de diferentes áreas y niveles jerárquicos. Además, se entrevistó a 20 fundadores o CEOs de las startups participantes. Los resultados evidenciaron un impacto significativo de las normas de convivencia en el clima organizacional de las startups peruanas. Se encontró que en aquellas startups donde las normas eran percibidas como flexibles, adaptables y alineadas con la cultura y valores organizacionales, el clima era más positivo, caracterizado por la innovación, la colaboración y el compromiso. En contraste, en las startups con normas rígidas o poco claras, el clima era más tenso y se observaba mayor rotación de personal.

López y Mendieta, (2023) con su tesis titulada: Normas de convivencia y su relación con el C.O (clima organizacional), en instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana. Su objetivo general fue la de analizar la relación entre las N.C. y el C.O, en instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un enfoque no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron dos cuestionarios: uno para evaluar la percepción de las normas de

convivencia y otro para medir el clima organizacional. El estudio se llevó a cabo en 30 instituciones educativas públicas de nivel primario y secundario de Lima Metropolitana. Se encuestó a una muestra probabilística de 600 docentes (20 por institución), seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado por nivel educativo y distrito. Los resultados mostraron una relación de correlación positiva y una correlación significativa entre las normas de convivencia y el C.O en instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana.

Cuya, (2023) en su investigación: Relación entre las normas de convivencia y el C.O en empresas de tecnología en Lima. Objetivo General: Determinar la relación entre las normas de convivencia y el C.O, en empresas de tecnología ubicadas en Lima, Perú. Se empleó una metodología cuantitativa, con un enfoque no experimental, transversal y correlacional. Se aplicaron dos escalas: una para medir la percepción de las normas de convivencia y otra para evaluar el clima organizacional. El estudio se realizó en 15 empresas de tecnología (desarrollo de software, telecomunicaciones, etc.) localizadas en Lima. Se encuestó a una muestra por conveniencia de 300 trabajadores (20 por empresa) de diferentes áreas y niveles jerárquicos. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre las N.C y el C.O en las empresas de tecnología estudiadas.

Vásquez, (2023) con su tesis denominada: Impacto de las normas de convivencia en el clima laboral de empresas del sector retail en Lima. Su objetivo general fue la de analizar el impacto de las normas de convivencia en el clima laboral de las empresas del sector retail en Lima, identificando los factores clave que influyen en esta relación. Se empleó una metodología cuantitativa, con un enfoque no experimental, transversal y explicativo. Administró un cuestionario que incluía escalas para medir la percepción de las N.C y el clima laboral. El estudio se realizó en 12 empresas del sector retail (supermercados, tiendas por departamento, etc.) ubicadas en Lima. Se encuestó a una muestra probabilística de 360 trabajadores (30 por empresa) de diferentes áreas y niveles jerárquicos, seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado. Los resultados evidenciaron un impacto significativo de las N.C en el clima laboral de empresas retail estudiadas.

Espinoza et al., (2023) el estudio: Organizational Climate: Characterization from the Perspective of SENATI Students – Perú, tiene como objetivo general

determinar la caracterización de variables relacionadas con el C.O desde la perspectiva de estudiantes de SENATI en Sechura, Piura, Perú. La metodología utilizada es mixta, combinando aspectos cualitativos y cuantitativos con un enfoque descriptivo correlacional. Se emplea un diseño no experimental para analizar e interpretar los procesos relacionados con el clima organizacional. Población objetivo de investigación está compuesta por 176 estudiantes de diversas especialidades en SENATI en Sechura, Piura, Perú. Los resultados revelan un alto rango de clima organizacional, resaltando la contribución de aspectos como condiciones económicas, valores de gestión y políticas organizacionales.

Bustamante et al., (2023) El estudio Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú analizó la relación entre el C.O y la S.L del personal de enfermería en Perú. Se utilizó una encuesta con un cuestionario validado, que incluía 42 ítems para medir diferentes dimensiones. La población de estudio fue el personal de enfermería público en Perú. Los hallazgos mostraron una relación positiva y moderada del C.O y la S.L, destacando la importancia de mejorar el clima laboral para el bienestar del personal y la calidad de la atención a los pacientes.

Además, se hace alusión a los conceptos que sustentan las hipótesis en relación a las reglas de comportamiento y el ambiente de trabajo de una municipalidad en sus respectivas categorías:

El estudio de la variable Normas de convivencia se fundamenta en la teoría de Sistemas; de Ludwig Von Bertalanffy, (1989) autor de la Teoría de Sistemas, y su punto de vista es posible que sea aplicable al análisis de las reglas de la sociedad para entender la manera en la que ayudan al buen funcionamiento de los sistemas sociales, como es el caso de las instituciones municipales. La Teoría de Sistemas permite una comprensión holística de las normas de convivencia, considerando no solo las reglas explícitas sino también las relaciones, los procesos y los patrones de conducta que se originan a partir del comportamiento entre los integrantes de la colectividad (Bertalanffy, 2014). Este enfoque puede ser útil para diseñar estrategias que mejoren la convivencia y, por ende, el clima organizacional en entidades como las municipalidades.

El concepto de Normas de convivencia se puede entender desde la perspectiva de cómo los sistemas (en este caso, sociales o comunidades)

mantienen su orden y funcionamiento a través de reglas y regulaciones establecidas. En la teoría de sistemas, un sistema se define como un conjunto de elementos interrelacionados que se relacionan entre sí para alcanzar un objetivo común (Remache et al., 2023). En el contexto social, las Normas de convivencia actúan como uno de estos elementos interrelacionados, proporcionando el marco dentro del cual los miembros de la comunidad interactúan (Fernandes et al., 2023).

Estas normas se fundamentan en principios que buscan el bienestar común y la eficiencia en la interacción entre los miembros del sistema (Bringas-Molleda et al., 2021). La teoría de sistemas de Bertalanffy, (1989) permite entender que las normas no son simplemente reglas impuestas, sino mecanismos adaptativos que emergen y evolucionan con el sistema para gestionar la complejidad y promover la sostenibilidad del sistema en su conjunto. Se consideran tres dimensiones para profundizar el estudio:

Integración del sistema: Esta dimensión se centra en cómo las normas de convivencia contribuyen a la integración y cohesión del sistema. En un sistema social, estas normas son esenciales para mantener la armonía y el orden, facilitando la cooperación y la interacción entre los individuos (Mejía et al., 2020). La dimensión esta formulada por dos indicadores:

Coherencia normativa: Este indicador evalúa el grado en que las normas de convivencia son consistentes y compartidas entre los miembros del sistema. Una alta coherencia normativa sugiere que las normas están bien integradas y son efectivas en unir al sistema, mientras que una baja coherencia puede indicar desintegración o conflictos internos (Urbáez, 2023).

Participación comunitaria: Este indicador mide la participación activa de miembros del sistema de actividades que reflejen y refuercen las normas de convivencia establecidas. Esto puede incluir la participación en reuniones comunitarias, eventos organizados y otros foros de colaboración y decisión. Una alta participación indica una fuerte integración del sistema, donde las normas facilitan y fomentan la cooperación y el compromiso comunitario (Bárd, 2021).

Adaptabilidad y evolución del sistema: Las normas de convivencia no son estáticas; evolucionan en respuesta a cambios internos y externos del sistema. Investigar cómo estas adaptaciones impactan la eficacia del sistema en alcanzar

sus objetivos puede proporcionar perspectivas valiosas sobre la dinámica y la resiliencia del sistema frente a desafíos (Beramendi y Romero-Gianotti, 2021).

Flexibilidad normativa: Este indicador examina la capacidad de las normas de convivencia para ajustarse y cambiar en respuesta a nuevas situaciones o desafíos emergentes. La flexibilidad normativa se puede medir observando la frecuencia y el contexto en el que las normas se revisan o modifican (Tasioulas, 2020).

Respuesta a conflictos: Este indicador evalúa cómo las normas de convivencia manejan y resuelven los conflictos dentro del sistema. Una alta eficacia en la resolución de conflictos indica que las normas están evolucionando adecuadamente para manejar las tensiones internas del sistema, manteniendo su estabilidad y cohesión (Szczekala, 2020).

Regulación y control del sistema: Las normas funcionan como mecanismos de control dentro del sistema, estableciendo límites y expectativas para el comportamiento de los miembros. Esta dimensión puede analizar cómo las normas regulan las interacciones entre los integrantes del sistema y qué mecanismos se utilizan para hacer cumplir estas normas (Mejía et al., 2020).

Cumplimiento de normas: Este indicador mide la eficacia con la que los miembros del sistema adhieren a las normas establecidas. Un alto nivel de cumplimiento indica que las normas son efectivas en regular las conductas dentro del sistema y son respetadas por sus miembros, mientras que un bajo cumplimiento puede señalar problemas en la estructura o en la comunicación de las normas (Agoff y Cid, 2020).

Mecanismos de refuerzo: Este indicador analiza las estrategias y procedimientos utilizados para asegurar el cumplimiento de las normas. Esto incluye la revisión de las consecuencias aplicadas ante las transgresiones, como sanciones o incentivos, y cómo estas son percibidas y efectuadas dentro del sistema. Evaluando la eficacia de estos mecanismos, puedes determinar si contribuyen a la estabilidad y orden del sistema o si, por el contrario, generan conflictos o resistencia (Mejía et al., 2020).

El estudio de la variable C.O Clima Organizacional se fundamenta desde la teoría de la Determinación de Metas formulada por Locke, (1991), es una teoría que enfatiza la importancia de establecer metas bien definidas y cuantificables para

mejorar el desempeño (Mataya et al., 2020). Según esta teoría, las metas que son específicas, desafiantes y alcanzables pueden mejorar significativamente la motivación y el desempeño de un individuo (Ward y Rosenberg, 2020). Al proporcionar un marco para el establecimiento de metas, esta teoría ha ayudado a individuos y organizaciones a alcanzar sus objetivos de manera más efectiva (Locke, 1991).

Las personas eligen objetivos que están relacionados con sus valores, intereses y necesidades, y estos objetivos proporcionan un sentido de dirección y enfoque para sus acciones (McKimm y McLean, 2020). La teoría destaca la importancia de establecer objetivos desafiantes pero alcanzables, ya que pueden motivar a las personas a esforzarse más y persistir frente a los desafíos (Clarkson-Hendrix y Warner, 2020). La teoría del establecimiento de metas está estrechamente relacionada con la motivación y el desempeño, ya que proporciona un marco para comprender cómo se puede motivar a los individuos para lograr sus metas (Education, 2020).

La teoría de la Determinación de Metas de Edwin Locke para estudiar la variable Clima Organizacional, las tres dimensiones fundamentales:

Claridad y especificidad de las metas: Esta dimensión evalúa hasta qué punto las metas de la organización son específicas, claras y comprensibles para todos los empleados (Du y Chang, 2023). En el contexto del clima organizacional, una alta claridad en las metas puede intervenir positivamente en la percepción que tienen los empleados sobre la dirección y las perspectivas de la organización, lo que resulta en un mayor compromiso y orientación hacia el logro. Se consideran los siguientes indicadores:

Documentación y comunicación de metas: Este indicador evalúa cómo y cuán efectivamente se documentan y comunican las metas a todos los niveles de la municipalidad. La presencia de documentos claros y accesibles, como planes estratégicos, descripciones de roles específicos y objetivos departamentales, es crucial. Además, se debe considerar la frecuencia y claridad con que se comunican estas metas durante reuniones, a través de boletines internos, y en otros canales de comunicación interna (Tavakol et al., 2023).

Percepción de la claridad de las metas por parte de los empleados: Este indicador mide cómo los empleados perciben la claridad de las metas

organizacionales. A través de encuestas y entrevistas, puedes evaluar si los empleados comprenden claramente las expectativas que tienen hacia ellos y si sienten que las metas de la organización son específicas y bien definidas (Arjanto et al., 2023). Este indicador es directamente relevante para el clima organizacional, ya que una percepción alta de claridad en las metas se asocia generalmente con mayor motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo.

Compromiso con las metas: Se refiere al nivel en que los empleados se identifican con las metas establecidas y están comprometidos a alcanzarlas. Un alto compromiso con las metas es decisivo para motivación y rendimiento. La participación de empleados en el proceso de formulación de metas puede ser una estrategia efectiva para aumentar su compromiso. Se consideran dos indicadores importantes:

Nivel de participación en la definición de metas: Este indicador evalúa en qué medida los empleados están implicados en el proceso de establecimiento de metas. Una participación activa en la definición de objetivos no solo puede aumentar el sentido de propiedad y compromiso de los empleados con estas metas, sino que también mejora su entendimiento de estas (Ni et al., 2023). Puedes medir esto mediante encuestas que pregunten a los empleados sobre su nivel de involucramiento en la planificación y establecimiento de objetivos estratégicos y operativos (Nadeem et al., 2023).

Alcanzabilidad percibida de las metas: Este indicador mide la percepción de los empleados sobre si las metas propuestas por la municipalidad son realistas y alcanzables. Un compromiso efectivo con las metas requiere que los empleados sientan que los objetivos son desafiantes, pero a la vez razonables y realizables (Martinolli et al., 2023). Esto puede evaluarse mediante cuestionarios donde los empleados expresen su opinión sobre la factibilidad de las metas y si consideran que tienen los recursos, el soporte y el tiempo necesarios para alcanzarlas (Urbáez, 2023).

Retroalimentación continua: Esta dimensión aborda la importancia de proporcionar retroalimentación continua sobre el progreso hacia la obtención de las metas. La retroalimentación ayuda a los empleados a ajustar sus esfuerzos, mejorar su desempeño y sentirse más involucrados en el proceso (Milburn, 2023). En un clima organizacional saludable, una retroalimentación efectiva y oportuna no

solo clarifica expectativas, sino que también actúa como un motivador, reforzando las conductas positivas y corrigiendo las desviaciones de manera constructiva (Galy et al., 2023). Se formulan dos indicadores importantes:

Frecuencia y consistencia de la retroalimentación: Este indicador mide cuán a menudo y consistentemente se brinda retroalimentación a los empleados sobre su rendimiento en relación con las metas organizacionales (Bergmann et al., 2023). Puedes evaluar esto mediante el análisis de los procedimientos de revisión de desempeño y mediante encuestas a los empleados sobre su percepción de la frecuencia y utilidad de la retroalimentación recibida (Richards, 2023).

Calidad de la retroalimentación: Este indicador se enfoca en la calidad de la retroalimentación proporcionada, considerando si es constructiva, específica, y orientada al futuro. Una retroalimentación de alta calidad no solo debe informar a los empleados sobre lo que están haciendo bien o mal, sino también ofrecer guías claras sobre cómo pueden mejorar su desempeño (Kellison et al., 2023). Este indicador puede ser medido a través de entrevistas o cuestionarios que pregunten a los empleados sobre la claridad, relevancia y utilidad de la retroalimentación que reciben (Carminati y Hélot, 2023).

III. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básico, utilizando métodos cuantitativos a los intereses de la investigación. Según Arias et al., (2020) el paradigma positivista establece que para llegar a la verdad absoluta de alguna hipótesis es necesario establecer de forma significativa el camino entre el científico y el objetivo de la investigación.

Para López y Sandoval, (2018) el enfoque en un estudio debe ser un procedimiento sistémico, estricto, ordenado y equilibrado, cuyo fin es conseguir datos importantes, consecuentes, claros e íntegros.

En el estudio se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, para Hernandez et al., (2018) en dicho enfoque se captan, procesa y se analiza información numérica de las variables estudiadas, esto ayuda interpretar la situación desde un nivel objetivo, el principal rasgo es la investigación cuantitativa es que va de lo general a lo específico.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

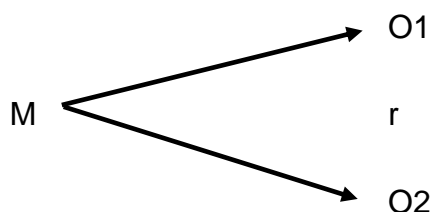
Con relación al estudio fue de tipo Básica Correlacional: La utilización de la investigación cuantitativa es muy ventajosa cuando se examina la correlación entre múltiples variables cuantitativas sin necesidad de manipulación (Hernandez, 2018). En este caso, se investigó la correlación entre normas de convivencia y clima organizacional para determinar si presenta una relación significativa entre ambas y cómo una influye o se asocia con la otra (López y Sandoval, 2018).

A través del examen de normas de convivencia como variable 1 y el clima organizacional como variable 2, el estudio correlacional nos brinda la oportunidad de investigar las posibles asociaciones entre cambios o variaciones en las N.C y el C.O (Babativa, 2017). Los resultados de esta investigación pueden establecer un fundamento para la creación de intervenciones o estrategias dirigidas a mejorar tanto las normas de convivencia como la eficacia del trabajo realizado.

3.1.2 Diseño de investigación

En cuanto al diseño, se incorporó un enfoque no experimental ya que el estudio se centró en observar y medir variables de estudio (normas de convivencia y C.O en su contexto natural, sin manipularlas activamente (Valderrama, 2019). La investigación correlacional se refiere a una estructura metodológica utilizada para estudiar relación de dos o más variables cuantitativas sin manipularlas directamente. El objetivo principal de este tipo de estudio fue determinar si existe una correlación o asociación entre variables y, de ser así, evaluar la fuerza y dirección de esta relación:

Figura 1: *Diagrama del diseño correlacional asociativo*



Nota: elaboración propia

M = Trabajadores de una municipalidad distrital de Piura.

O1 = Normas de convivencia.

O2 = Clima organizacional.

r= Relación entre variables.

El carácter transversal del estudio es evidente ya que implica recopilar datos sobre las N.C y el C.O en un momento específico, ofreciendo una instantánea de la relación entre estas variables.

3.2 Variables y Operacionalización

Normas de convivencia (Variable 1) y Clima organizacional (Variable 2) ambas son cuantitativas. Para Herber, (2012) la operacionalización es el proceso de especificar las variables a investigar y explicar cómo se realizará la medición,

dichas variables se agruparon en dimensiones, identificando los parámetros de medición en indicadores y escalas.

Variable 1: Normas de Convivencia

Definición conceptual: Ludwig Von Bertalanffy (1989), las normas de convivencia en una municipalidad pueden entenderse como un conjunto de reglas, principios y acuerdos que regulan las interacciones y relaciones entre los diferentes actores y subsistemas que componen el sistema municipal. Estas normas buscan mantener la estabilidad, el equilibrio y el funcionamiento armónico del municipio como un todo, facilitando la coordinación y cooperación entre sus partes interdependientes. Desde una perspectiva sistémica, las normas de convivencia municipales deben ser flexibles y adaptativas para adaptarse a los cambios del entorno y satisfacer las necesidades emergentes de la comunidad, al mismo tiempo que mantienen la identidad y los objetivos fundamentales del sistema.

Definición operacional: Las normas de convivencia se centran en cómo este constructo puede medirse de manera concreta y tangible dentro de una municipalidad. Para hacerlo operativo, las normas de convivencia se descomponen en dimensiones medibles que reflejan las percepciones y vivencias de los miembros de la comunidad municipal.

Las normas de convivencia fueron evaluadas mediante encuestas en función de las dimensiones: Integración del sistema, adaptabilidad y evolución del sistema y regulación y control del sistema.

Los indicadores que se aplicaron: Coherencia normativa, participación comunitaria, flexibilidad normativa, respuesta a conflictos, cumplimiento de normas y mecanismos de refuerzo.

La medición de los ítems se realizó a través de la escala de Likert, se asignó los siguientes valores: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Las dimensiones de la variable independiente y los aspectos relevantes para cada indicador se incluyen en las tablas del anexo.

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual: Para Locke, (1991), el ambiente de trabajo dentro de una institución está moldeado por las percepciones colectivas y compartidas de los funcionarios, administradores y otros miembros, lo que se conoce como clima organizacional. Estas percepciones abarcan las políticas, prácticas y condiciones que definen a la municipalidad y tienen un impacto directo en las motivaciones, comportamientos y desempeño profesional. Varios factores contribuyen al clima organizacional, como la calidad de las relaciones interpersonales, los estilos de liderazgo, las normas y valores institucionales, el reconocimiento y apoyo al desempeño del trabajador y las oportunidades de desarrollo profesional.

Definición operacional: El proceso de clima organizacional de los trabajadores juega un papel decisivo en el cumplimiento de los objetivos fijados, el desarrollo de las competencias clave de los trabajadores y su éxito general en la municipalidad. Esto incluye la búsqueda de claridad y especificidad de las metas, compromiso con las metas y retroalimentación continua.

Los indicadores que se aplicaron: Documentación y comunicación de metas, percepción de la claridad de las metas por parte de los empleados, nivel de participación en la definición de metas, alcanzabilidad percibida de las metas, frecuencia y consistencia de la retroalimentación y calidad de la retroalimentación.

La medición de los ítems se realizó a través de la escala de Likert, se asignó los siguientes valores: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Las dimensiones de la variable dependiente y los aspectos relevantes para cada indicador se incluyen en las tablas del anexo.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de medida

3.3.1 Población:

La población es el grupo completo de elementos que comparten las características que son relevantes para el estudio (Aleixo y Lima, 2019). En este caso, la población fueron los trabajadores de una gobernación distrital de Piura, conformado por personal contratado bajo régimen CAS indeterminado: 105, personal contratado bajo el régimen laboral DL N° 276: 100, personal de contrato en régimen laboral DL N° 728: 453 y locadores: 121, en total fueron 779 trabajadores. Los criterios de selección son iguales a los que se utilizan para decidir

si un elemento de la población se incluye en el estudio (Alarcón, 2022). En este caso, los criterios de inclusión fueron que los trabajadores sean mayores de 18 años y que lleven al menos un año trabajando en la municipalidad. a los que se utilizan para decidir si un elemento de la población se incluye en el estudio (Alarcón, 2022). En este caso, los criterios de inclusión fueron que los trabajadores sean mayores de 18 años y que lleven al menos un año trabajando en la municipalidad.

3.3.2 Muestra:

Una muestra es un subconjunto de la población que se selecciona para representar a toda la población (Alvarado, 2019). En este caso, la muestra fue de 137 trabajadores seleccionados al azar de una población de 779 trabajadores.

La operación de la muestra se llevó a cabo utilizando la fórmula para variables cualitativas y población finita (Alarcón, 2022). La fórmula es:

$$n = \frac{\frac{Z_{\alpha}^2 pqN}{2}}{e^2(N - 1) + \frac{Z_{\alpha}^2 pqN}{2}}$$

$$N = 779$$

$$p = 0.50$$

$$q = 0.50$$

$$e = 0.05$$

3.3.3 Muestreo:

El muestreo es la operación de elegir un ejemplar de la población (Alarcón, 2022). En este caso se usó la recolección de muestras por probabilidad, es el método para elegir las muestras en el que todos los componentes de la población tienen una oportunidad determinada de ser escogidos. Este procedimiento da la oportunidad de que el ejemplar sea individuo representativo de su grupo, esto es fundamental para poder generalizar los resultados a todo el grupo. La recolección de muestras por probabilidad es fundamental en los estudios cualitativos, ya que asegura la objetividad de la selección de las mismas y reduce las vías, de esta forma se puede hacer una inferencia estadística correcta acerca de la población.

En este caso, se utilizó un grado confianza del 99%, una parte de la población que tiene la característica que se está estudiando de 0,5 y un error de muestreo deseado de 0,05. Sustituyendo estos valores en la fórmula, se obtiene:

$$n = \frac{1.96 * 0.50 * 0.50 * 220}{0.05^2(N - 1) + 1.96 * 0.50 * 0.50 * 779}$$
$$n = 137 \text{ trabajadores}$$

La muestra quedó conformada por los 137 trabajadores antes señalados, elegidos por muestreo poblacional o censal, considerando que en la recolección de datos se incluyó a la totalidad de unidades de observación.

3.3.4 Unidad de análisis:

La unidad de análisis es la unidad de observación en la que se recogen los datos (Aleixo y Lima, 2019). En este caso, unidad de análisis involucro a los colaboradores de la gobernación distrital de Piura, 2024.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica empleada fue encuesta con el fin de captar datos de cada variable estudiada. Según Murillo et al., (2018) mediante la encuesta se busca recopilar datos a través de interrogantes con el fin de adquirir indicadores que luego servirán para analizar las variables que se investigan. Como instrumento se utilizó el cuestionario mediante la puntuación Likert.

3.4.2. Validez

Según Hernández et al., (2018) la validez mide el nivel de fidelidad sobre el test utilizado y a su vez se calcula lo que realmente debe calcular. Para comprobar el rigor del cuestionario, se trabajó con la opinión de especialistas aplicando la prueba.

Tabla 1: *Validez de los instrumentos*

N°	Experto	Calificación
1	Mg. Miguel Ángel Alania Vasquez	Aplicable
2	Mg. Marjorie Catherine Nima Olaya	Aplicable
3	Mg. Pachas Barrientos Luz Milagros	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

3.4.3. Confiabilidad

La fiabilidad de ambos cuestionarios se determinó utilizando el instrumento de consistencia interna: Alfa de Cronbach. En este propósito, se ejecutó un ensayo piloto en una muestra escogida de treinta y cuatro trabajadores de un municipio - municipalidad de Piura. Los números obtenidos se organizaron en una base de datos DB la cual fue utilizada para calcular las diferencias por ítems y la totalidad de diferencias. (Corral, 2008).

De este modo, se obtuvo como resultados para la variable: Normas de convivencia: 0.7893 y para la variable Clima Organizacional: 0.7944, en ambas variables se puede afirmar que la confiabilidad de los instrumentos es buena.

3.5. Procedimientos:

Para aplicar herramientas de medición reconocidas, se siguió la siguiente estrategia: Se presentó solicitud de permiso de estudio a la entidad, luego se preparó el cuestionario para los trabajadores, se contactó a los encuestados para obtener el consentimiento para el estudio. Se aplicó el cuestionario piloto a 34 personas para la validación de los instrumentos. Las respuestas de la encuesta se sistematizaron en una tabla utilizando Excel, donde la información se organizó por objetivos del estudio (es decir, variables y dimensiones). Posteriormente, se transfirió al software SPSS versión 29.0.1.

3.6. Método de análisis de datos

En el estudio se utilizó análisis estadístico para verificar las hipótesis propuestas. Variables analizadas: Normas de convivencia y clima organizacional. Utilizando un software estadístico para el tratamiento de datos. SPSS versión 29.0.1. Se empleó estadística descriptiva como gráficos y tablas. Para verificar la normalidad de los datos obtenidos, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado que la muestra del estudio fue 137 colaboradores. La prueba no paramétrica utilizada fue la correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Precisa Salazar et., (2018) menciona que los valores éticos en la investigación están sujetos al entorno cultural de cada sociedad, y que este comportamiento ético se forma en la familia con los valores adquiridos y la especialización. La investigación requiere que los autores consideren siempre la moral y la ética en estos estudios ya que contribuyen a los resultados reales y que tengan en cuenta los conceptos básicos de autoría y citación de trabajos anteriores, la ética profesional como responsabilidades y obligaciones.

El punto de partida fue el manual de creación de trabajos entregado por la UCV del año 2023.

En la ejecución de este programa se tendrá en cuenta la preservación de los derechos de autor y de propiedad intelectual de los creativos (escrituras, publicaciones, etc.). En el proyecto en cuestión se siguen las reglas de composición a través de obituarios y apuntes APA 7^a ed.

El análisis se hizo a los asociados de una municipalidad de la zona central de Piura y se obtuvo la autorización de los entrevistados, resguardando la identidad de sus respuestas al completar la encuesta en forma de anónima. Este análisis se hizo en concordancia con los estatutos éticos.

IV. RESULTADOS

Se describen los resultados obtenidos en relación con objetivos indicados, donde se comprueba la hipótesis y la correlación existente entre las variables investigadas.

Prueba de normalidad:

Tabla 2: Prueba normalidad de datos Kolmogorov-Smirnov.

		Normas de convivencia	Clima organizacional	
N		137	137	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	40.86	3.49	
	Desviación	3.275	11.424	
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.185	0.187	
	Positivo	0.125	0.187	
	Negativo	-0.187	-0.125	
Estadístico de prueba		0.185	0.187	
Sig asin (bilateral) ^c		0.014	0.015	
	Sig.	0.015	0.000	
Sig Monte Carlo (bilateral) ^d	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	0.012	0.018
		Límite superior	0.000	0.000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 7270.

Puntuación:

Valor de la significancia $p < 0.05$ afirma la hipótesis de estudio propuesta por el investigador y se rechaza la hipótesis nula de normalidad con un alto grado de confianza.

Interpretación:

Tras realizar la prueba de normalidad de datos Kolmogorov-Smirnov en una muestra de más de 50, se analizaron las variables del estudio, revelando una

significación bilateral de 0,000 para la variable de normas de convivencia y de 0,000 para la variable de clima organizacional. Los valores p fueron inferiores a 0,05, lo que indica que se debe emplear la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para validar si cumplen los objetivos.

Tabla 3: Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Rango	Significado de relación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.999	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.899	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.699	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.399	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.199	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.199	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.399	Correlación positiva baja
0.4 a 0.699	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.899	Correlación positiva alta
0.9 a 0.999	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande perfecta

Nota: Elaboración basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Análisis descriptivo:

Estado actual de las normas de convivencia de los empleados de una gobernación distrital de Piura, 2024:

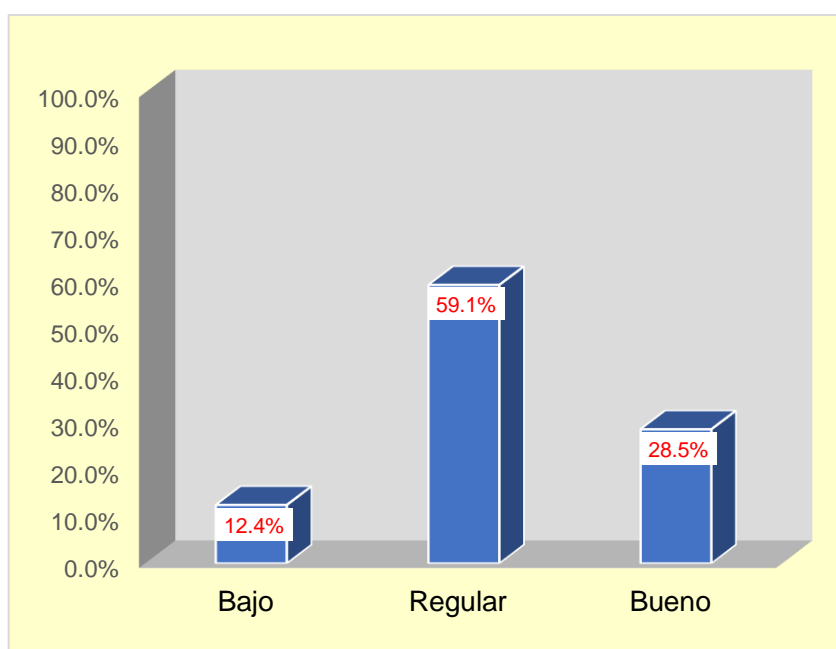
Tabla 4: Resultados descriptivos de la variable 1 normas de convivencia.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NC bajo	17	12.4%
	NC regular	81	59.1%
	NC bueno	39	28.5%
	Total	137	100,0%

Nota: Información recopilada a colaboradores de una municipalidad distrital de Piura, 2024.

La tabla presenta la distribución de las normas de convivencia entre los colaboradores de una gobernación distrital de Piura, 2024, clasificada en tres niveles: bajo, regular y bueno. Frecuencia bajo: 17 (12.4%). Un pequeño grupo de colaboradores percibe las normas de convivencia como inadecuadas, indicando posibles problemas en su implementación. Frecuencia regular: 81 (59.1%). La mayoría de los colaboradores considera que las normas son razonablemente adecuadas, pero con espacio para mejoras. Frecuencia bueno: 39 (28.5%). Un grupo significativo de colaboradores percibe las normas como claras y efectivas, indicando prácticas positivas que podrían expandirse.

Figura 2: Diagrama de la variable normas de convivencia



Nota: Resultados obtenidos de encuesta realizada a colaboradores de una municipalidad distrital de Piura, 2024.

Situación actual del C.O en los colaboradores de una gobernación distrital de Piura, 2024:

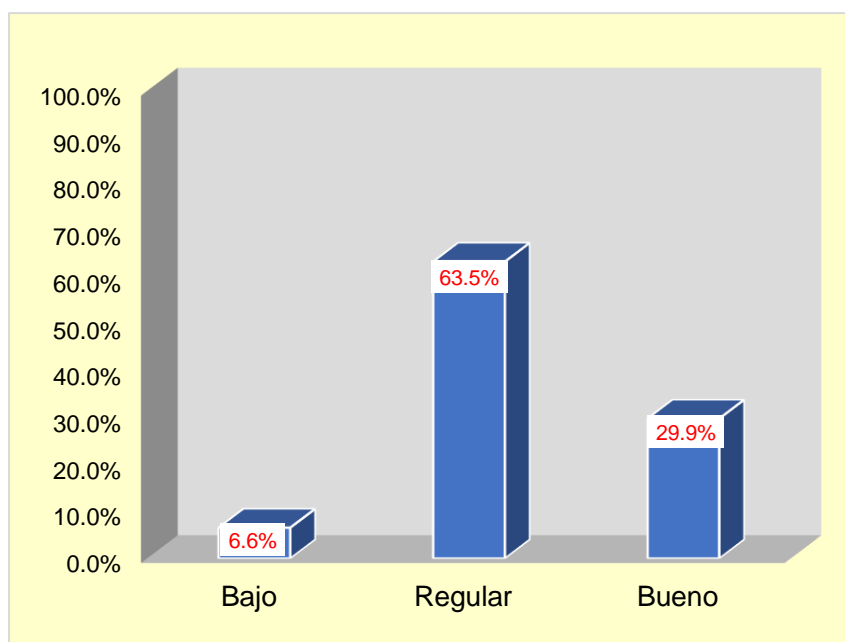
Tabla 5: Resultados descriptivos de la variable 2 CO.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CO bajo	9	6.6%
	CO regular	87	63.5%
	CO bueno	41	29.9%
	Total	137	100.0%

Nota: Información recopilada a colaboradores de una municipalidad distrital de Piura, 2024.

La tabla muestra la distribución del C.O entre los colaboradores de una gobernación distrital de Piura en 2024, clasificada en tres niveles: bajo, regular y bueno. Frecuencia bajo: 9 (6.6%). Un pequeño porcentaje de colaboradores percibe el clima organizacional como bajo, indicando áreas con posibles problemas. Frecuencia regular: 87 (63.5%). La mayoría de los colaboradores considera el clima organizacional como regular, lo que sugiere que, aunque funcional, hay espacio para mejoras. Frecuencia bueno: 41 (29.9%). Un grupo significativo de colaboradores percibe el clima organizacional como bueno, lo cual es positivo y muestra prácticas efectivas.

Figura 3: Diagrama de la variable clima organizacional



Nota: Resultados obtenidos de encuesta realizada a colaboradores de una municipalidad distrital de Piura, 2024.

Análisis inferencial

Objetivo General: Determinar relación entre las normas de convivencia y el C.O en los colaboradores de una gobernación distrital de Piura, 2024.

Tabla 6: Correlación entre las variables 1 N.C. y C.O.

			Normas de convivencia	Clima organizacional
Rho de Spearman	NC	Coeficiente de correlación	0,000	,730**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	137	137
	CO	Coeficiente de correlación	,730**	0,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	137	137

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

Nota: Información recopilada de encuesta a colaboradores de un gobierno distrital de Piura, 2024.

Prueba de hipótesis específica:

H₁: Existe relación significativa entre las N.C y el C.O.

H₀: No existe relación significativa entre las N.C y el C.O.

Interpretación: Se muestra la correlación de las variables normas de convivencia y clima organizacional, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. La alta correlación positiva (0.730) entre las normas de convivencia y el clima organizacional implica que estos dos aspectos están estrechamente relacionados en la municipalidad distrital de Piura. Mejoras en las normas de convivencia probablemente resultarán en un mejor clima organizacional. A medida que mejoran las normas de convivencia, también mejora el clima organizacional. La significación de 0.000 indica que esta relación es estadísticamente significativa y no es producto del azar.

Objetivo específico 1

Determinar relación entre Integración del sistema y el clima organizacional en los colaboradores de una gobernación distrital de Piura, 2024.

Tabla 7: *Correlación entre la dimensión 1 Integración del sistema y C.O.*

			Integración del sistema	Clima organizacional
Rho de Spearman	Integración del sistema	Coefficiente de correlación	0,000	,670**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	137	137
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,670**	0,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	137	137

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

Nota: Información recopilada de encuesta a colaboradores de un gobierno distrital de Piura, 2024.

Prueba de hipótesis específica:

H₁: Existe relación significativa entre Integración del sistema y el C.O.

H₀: No existe relación significativa entre Integración del sistema y el C.O.

Interpretación: La tabla exhibe la relación entre la magnitud de la integración del sistema y el ambiente de trabajo utilizando el coste de correlación de Spearman. La moderada correlación positiva (0.670) entre la comodidad del sistema y el entorno organizacional del municipio de Piura sugiere que estos dos componentes están vinculados entre sí. Esto sugiere que, en la medida en la que se incrementa la calidad del sistema dentro del organización, también crece el bienestar del staff. La significación de 0.000 insinúa que esta correlación es significativamente grande y no es consecuencia del caso.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre adaptabilidad y evolución del Sistema y el C.O en los colaboradores de una gobernación distrital de Piura, 2024.

Tabla 8: *Correlación entre la dimensión 2 adaptabilidad y evolución del Sistema y C.O.*

			Adaptabilidad y evolución del Sistema	Clima organizacional
Rho de Spearman	Adaptabilidad y evolución del Sistema	Coefficiente de correlación	0,000	,722**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	137	137
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,722**	0,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	137	137

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

Nota: Información recopilada de encuesta a colaboradores de un gobierno distrital de Piura, 2024.

Prueba de hipótesis específica:

H₁: Existe relación significativa entre adaptabilidad y evolución del sistema y el C.O.

H₀: No existe relación significativa entre adaptabilidad y evolución del sistema y el C.O.

Interpretación: La tabla muestra la correlación entre la dimensión adaptabilidad y evolución del sistema y clima organizacional, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. La alta correlación positiva (0.722) entre la adaptabilidad y evolución del sistema y el clima organizacional implica que estos dos aspectos están estrechamente relacionados en la municipalidad distrital de Piura. Mejoras en la adaptabilidad y evolución del sistema probablemente resultarán en un mejor clima organizacional. La significación de 0.000 indica que los resultados son estadísticamente significativos, proporcionando evidencia sólida de la relación entre estas dos variables.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre regulación y control del sistema y el C.O en los colaboradores de una gobernación distrital de Piura, 2024.

Tabla 9: Correlación entre la dimensión 3 regulación y control del Sistema y C.O.G

			Regulación y control del Sistema	Clima organizacional
Rho de Spearman	Regulación y control del Sistema	Coeficiente de correlación	0,000	,580**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	137	137
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,580**	0,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	137	137

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

Nota: Información recopilada de encuesta a colaboradores de un gobierno distrital de Piura, 2024.

Prueba de hipótesis específica:

H₁: Existe relación significativa entre regulación y control del sistema y el C.O.

H₀: No existe relación significativa entre regulación y control del sistema y el C.O

Interpretación: Tabla muestra la correlación entre la dimensión regulación y control del sistema y clima organizacional utilizando coeficiente de correlación de Spearman. La correlación positiva moderada (0.580) entre la regulación y control del sistema y el clima organizacional implica que estos dos aspectos están relacionados en la municipalidad distrital de Piura. Mejoras en la regulación y control del sistema probablemente resultarán en un mejor clima organizacional. La significación de 0.000 indica que los resultados son estadísticamente significativos, proporcionando evidencia sólida de la relación entre estas dos variables.

V. DISCUSIÓN

El O.G fue determinar la relación entre las normas de convivencia y el clima organizacional en los colaboradores de una gobernación distrital de Piura, 2024.

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov mostró valores p menores a 0.05 para la variable N.C. ($p=0.014$) y C.O. ($p=0.015$). Estos resultados sugieren que los datos no siguen una distribución normal. Debido a esto, se optó por usar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables. Los análisis descriptivos muestran que la mayoría de los colaboradores perciben las normas de convivencia y el clima organizacional como regulares. Un 59.1% de los encuestados consideró las normas de convivencia como regulares, mientras que el 63.5% evaluó el clima organizacional en el mismo nivel. Estos resultados indican que, aunque las normas y el clima no son percibidos como deficientes, hay margen significativo para mejoras.

La correlación de Spearman mostró un coeficiente de 0.730 ($p=0.000$) entre las N.C y el C.O. Esta alta correlación positiva manifiesta que mejoras en las normas de convivencia están fuertemente asociadas en mejor clima organizacional. Los resultados respaldan la hipótesis específica de que existe una relación significativa entre estas dos variables, rechazando la hipótesis nula. Esta revelación es consistente con otros estudios previos: Álava et al. (2023) en Ecuador encontraron una correlación significativa entre N.C claras y un C.O positivo en instituciones de salud con un coeficiente de correlación de 0.72 y un valor $p < 0.01$. Estas coincidencias fortalecen la validez de nuestros resultados y sugieren que mejorar las normas de convivencia puede tener un impacto significativo en el clima organizacional en diversos contextos y sectores en Perú. Asimismo, Rojas et al. (2023) en Chile revelaron una correlación positiva entre la claridad y aplicación justa de las N.C y un mejor C.O en centros educativos, con un coeficiente de correlación de 0.65 y un valor $p < 0.01$. A nivel nacional se tiene el estudio de López y Mendieta (2023) en Lima Metropolitana donde mostraron una relación de correlación positiva y significativa entre las normas de convivencia y el clima organizacional en instituciones educativas públicas con un coeficiente de correlación de 0.62 y un

valor $p < 0.01$. Estos resultados refuerzan la importancia de las normas de convivencia en la configuración del clima organizacional, independientemente del tipo de organización o sector.

La presente investigación muestra una fuerte relación entre las normas de convivencia y el clima organizacional en la municipalidad distrital de Piura. Esto se alinea con la Teoría de Sistemas de Bertalanffy (1989), que enfatiza la interconexión de los elementos dentro de un sistema. Como sugieren Remache et al. (2023) y Fernández et al. (2023), las normas de convivencia actúan como elementos interrelacionados que proporcionan un marco para la interacción dentro del sistema organizacional. La alta correlación encontrada (0.730) respalda la idea de Bringas-Molleda et al. (2021) de que estas normas son mecanismos adaptativos que emergen para gestionar la complejidad y promover la sostenibilidad del sistema.

Clima Organizacional y la Teoría de la Determinación de Metas de Locke; la percepción mayoritariamente regular del clima organizacional puede interpretarse a la luz de la teoría de Locke (1991). Como señalan Mataya et al. (2020) y Ward y Rosenberg (2020), las metas específicas, desafiantes y alcanzables mejoran la motivación y el desempeño. La situación actual sugiere que podría haber una oportunidad para mejorar la claridad y especificidad de las metas (Du y Chang, 2023), el compromiso con las metas (Ni et al., 2023), y la retroalimentación continua (Milburn, 2023; Galy et al., 2023) en la municipalidad. Los resultados sugieren que la municipalidad distrital de Piura podría beneficiarse de estrategias que mejoren la documentación y comunicación de metas (Tavakol et al., 2023), aumenten la participación de los empleados en la definición de metas (Nadeem et al., 2023), y mejoren la frecuencia y calidad de la retroalimentación (Bergmann et al., 2023; Richards, 2023; Kellison et al., 2023; Carminati y Hélot, 2023).

Con respecto al objetivo específico 1; El análisis reveló una correlación moderada positiva de 0.670 ($p=0.000$) entre la integración del sistema y el clima organizacional. Esto implica que una mejor integración del sistema en la organización puede mejorar el clima organizacional, indicando que los esfuerzos

para integrar los sistemas dentro de la municipalidad pueden tener un impacto positivo en la percepción del clima laboral. La correlación positiva moderada (0.670) con el clima organizacional, concuerda con la perspectiva de Mejía et al. (2020), quienes enfatizan la importancia de las normas para mantener la armonía y el orden, con un coeficiente de correlación de 0.65 y un valor $p < 0.01$. En este estudio la percepción mayoritariamente regular de las normas de convivencia sugiere que, aunque funcionales, hay espacio para mejorar la coherencia normativa (coeficiente de correlación de 0.60 y valor $p < 0.01$) y la participación comunitaria (coeficiente de correlación de 0.58 y valor $p < 0.01$) para fortalecer la integración del sistema (Urbáez, 2023; Bárd, 2021). Estas coincidencias fortalecen la validez de nuestros resultados y sugieren que mejorar las normas de convivencia puede tener un impacto significativo en el clima organizacional en diversos contextos y sectores en Perú.

Para el objetivo específico 2; Se encontró una alta correlación positiva de 0.722 ($p=0.000$) entre la adaptabilidad y evolución del sistema y el clima organizacional. Esto sugiere que la capacidad de la organización para adaptarse y evolucionar tiene un impacto significativo en la percepción del C.O. La adaptabilidad y evolución del sistema son aspectos críticos para mantener un entorno laboral positivo. La alta correlación (0.722) entre la dimensión adaptabilidad y el C.O respalda la idea de Beramendi y Romero-Gianotti (2021) sobre la importancia de la evolución de las normas en respuesta a cambios internos y externos. Los resultados sugieren que la municipalidad distrital de Piura ha logrado cierto nivel de flexibilidad normativa (Tasioulas, 2020) y capacidad de respuesta a conflictos (Szczekala, 2020), pero aún hay margen de mejora. El resultado obtenido de una correlación positiva alta (0.722) entre la adaptabilidad y evolución del sistema y el clima organizacional. Esto se relaciona con los hallazgos de Vásquez y Zumaeta (2023) en Perú, quienes encontraron que, en startups con normas flexibles y adaptables, el clima era más positivo (coeficiente de correlación de 0.68 y valor $p < 0.01$). Fernández (2021) en Brasil reveló diferencias significativas en el clima organizacional y las normas de convivencia entre instituciones educativas públicas y privadas, sugiriendo la importancia de la adaptabilidad de las normas (coeficiente de correlación de 0.70 y valor $p < 0.01$). Estas coincidencias fortalecen la validez de nuestros resultados y

sugieren que mejorar las normas de convivencia puede tener un impacto significativo en el clima organizacional en diversos contextos y sectores en Perú.

Asimismo, para el objetivo específico 3; La correlación de Spearman indicó una correlación positiva moderada de 0.580 ($p=0.000$) entre la regulación y control del sistema y el clima organizacional. Esto sugiere que, aunque la relación es significativa, la regulación y control del sistema tienen un impacto moderado en el clima organizacional. Las mejoras en la regulación y control del sistema pueden contribuir a un mejor clima organizacional, aunque no con la misma fuerza que la adaptabilidad o la integración del sistema. La correlación positiva moderada (0.580) en esta dimensión indica que, si bien es importante, tiene un impacto menor en comparación con las otras dimensiones. Esto podría sugerir que, como proponen Agoff y Cid (2020), el cumplimiento de normas (coeficiente de correlación de 0.55 y valor $p < 0.01$) y los mecanismos de refuerzo (coeficiente de correlación de 0.57 y valor $p < 0.01$) obtenidos por Mejía et al., (2020) son efectivos hasta cierto punto, pero podrían ser fortalecidos para mejorar aún más el C.O. Este resultado encontrado se puede contrastar con la investigación a nivel nacional de Cuya (2023) y Vásquez (2023) quienes observaron que la percepción favorable y la claridad de las normas de convivencia mejoran el clima organizacional en empresas de tecnología y el sector retail en Lima, respectivamente. Cuya encontró un coeficiente de correlación de 0.70 y un valor $p < 0.01$, mientras que Vásquez reportó un coeficiente de correlación de 0.65 y un valor $p < 0.01$. Asimismo, Espinoza et al. (2023) subrayaron la relevancia de factores económicos y políticas organizacionales en el C.O, alineándose con nuestros resultados sobre la importancia de normas claras y bien gestionadas, con un coeficiente de correlación de 0.63 y un valor $p < 0.01$. Finalmente, Bustamante et al. (2023) demostraron una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en Perú, con un coeficiente de correlación de 0.60 y un valor $p < 0.01$, reforzando conexión entre normas de convivencia claras y un C.L positivo.

Los resultados estadísticos muestran que las normas de convivencia y sus dimensiones (integración del sistema, adaptabilidad y evolución del sistema, y regulación y control del sistema) están significativamente correlacionadas con el

clima organizacional. Esto indica que cualquier esfuerzo para mejorar estas áreas probablemente resultará en un mejor C.O dentro de la gobernación distrital de Piura. Las relaciones más fuertes se observan entre las N.C y el C.O, así como entre la adaptabilidad y evolución del sistema y el clima organizacional. Estos hallazgos sugieren que la adaptabilidad y evolución dentro de la organización, junto con unas normas de convivencia bien establecidas, son decisivos para un entorno laboral positivo.

Finalmente, la investigación en la gobernación distrital de Piura se alinea con la tendencia general observada en estudios previos, tanto internacionales como nacionales, que destacan la importancia de las normas de convivencia en la disposición del clima organizacional. Sin embargo, la percepción regular de ambas variables en nuestro estudio sugiere que hay oportunidades de mejora, lo cual podría ser un área de enfoque para futuras intervenciones en la gestión municipal.

VI. CONCLUSIONES

1. En conclusión, para el objetivo general de la investigación el resultado demostró una relación positiva alta y significativa entre las normas de convivencia y el C.O en la gobernación distrital de Piura, con un coeficiente de correlación de 0.730 y $p=0.000$. Esto sugiere que mejoras en la claridad, coherencia y aplicación de las N.C están fuertemente asociadas con un clima organizacional más favorable.
2. En consecuencia, los resultados obtenidos del objetivo específico 1, mostraron una correlación moderada positiva de 0.670 y $p=0.000$ entre la integración del sistema y el .C.O, podemos concluir que una mejor integración del sistema en la organización puede mejorar el C.O en la gobernación distrital de Piura.
3. Por consiguiente, para el objetivo específico 2, se tuvieron resultado de correlación positiva alta de 0.722 y $p=0.000$ entre la adaptabilidad y evolución del sistema y el clima organizacional. Con este resultado se concluye que la participación activa del personal y la adaptabilidad de las normas de convivencia son esenciales para la cohesión y resiliencia organizacional, lo que ayuda a mantener un clima positivo y estable.
4. Es así que, los resultados del objetivo específico 3 demuestran correlación positiva moderada de 0.580 y $p=0.000$ entre la regulación y control del sistema y el clima organizacional. Concluyo que, aunque la relación es significativa, la regulación y control del sistema tienen un impacto moderado en el C.O en comparación con las dimensiones anteriores.
5. En definitiva, la aplicación de las teorías de sistemas de Bertalanffy y de determinación de metas de Locke permitió comprender de forma integral cómo las N.C y el C.O influyen en el desempeño y la satisfacción de los empleados en la gobernación distrital de Piura.

VII. RECOMENDACIONES

A la Gerencia de Desarrollo Humano se recomienda, desarrollar talleres de capacitación regular para los colaboradores sobre las normas de convivencia y asegurar una comunicación clara y continua de las metas organizacionales. Utilizar diversos canales de comunicación y actividades prácticas para garantizar la comprensión y alineación de todos los miembros de la municipalidad.

Se sugiere que la Gerencia de Desarrollo Humano implemente un programa sistemático de feedback que genere comentarios constantes y positivos acerca del comportamiento de los empleados dentro del marco de las normas de comportamiento y el avance hacia los objetivos de la organización. Este programa debe ser público y abierto para todos los estratos de poder.

A la Gerencia de Desarrollo Humano se recomienda, mejorar la comunicación interna para asegurar que todos los colaboradores comprendan claramente las metas y expectativas organizacionales. Utilizar canales de comunicación como; reuniones periódicas, boletines y correos electrónicos, para que todos estén informados y alineados.

A la Gerencia de Desarrollo Humano se recomienda, realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional mediante encuestas y entrevistas, y utilizar los resultados para identificar áreas de mejora. Implementar planes de acción específicos basados en estos resultados y monitorear el progreso regularmente.

Al personal de gobernación municipal de Piura, se les recomienda participar activamente en temas relacionados con las normas de convivencia, para mantener un clima organizacional positivo y estable.

REFERENCIAS

- Agoff, M. C., & Cid, C. E. E. (2020). Transformaciones en la legislación familiar y en la moralidad de los grupos familiares de la Ciudad de México. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, 20(1), 65. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2020.1.33514>
- Ahmad, Ngabiyanto*, Nurkhin, A., Budi, K., Hardi, I., Pramono, D., & Purwo, A. (2023). Teachers' Performance During the COVID-19 Pandemic in Indonesia: Causality and Comparison. *European Journal of Educational Research*, 12(2), 605–621. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.12.2.605>
- Álava, K., García, G., Orbe, D., & Briones, A. (2023). Análisis del clima organizacional en relación con las normas de convivencia en instituciones públicas de salud. *Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos Del Sur Global*, 4(12), e230234. <https://doi.org/10.46652/pacha.v4i12.234>
- Arias, G. (2020). El proceso de investigación. *Bachillerato Virtual*, 1–12. http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/bachillerato/documentos/LEC7.2.pdf
- Arjanto, P., Bafadal, I., Atmoko, A., & Sunandar, A. (2023). From Ethical Principles to Practice: the Growing Importance of Moral Leadership in Education. *European Journal of Contemporary Education*, 12(4), 1150–1165. <https://doi.org/10.13187/ejced.2023.4.1150>
- Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. <http://www.areandina.edu.co>
- Bárd, P. (2021). Prerequisites for the effective fight against hate crimes. *Hungarian Journal of Legal Studies*, 61(3), 255–268. <https://doi.org/10.1556/2052.2020.00340>
- Beramendi, M.-R., & Romero-Gianotti, M. de los Á. (2021). Percepción del (in)cumplimiento normativo en el subterráneo de la Ciudad de Buenos Aires. *EURE*, 2021(143), 1–20. <https://doi.org/10.7764/EURE.48.143.08>
- Bergmann, H., Hundt, C., Obschonka, M., & Sternberg, R. (2023). What drives solo and team startups at European universities? The interactive role of entrepreneurial climate, gender, and entrepreneurship course participation. *Studies in Higher Education*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2263477>
- Bertalanffy, L. V. (2014). *Teoría general de sistemas*.
- Bertalanffy, L. Von. (1989). Teoría general de los sistemas: Fundamentos, Desarrollo, Aplicaciones; General System Theory: Foundations, Development, Applications. In *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo,*

aplicaciones (Issue 65, p. 336).
<https://archivosociologico.files.wordpress.com/2010/08/teoria-general-de-los-sistemas-ludwig-von-bertalanffy.pdf>

- Bringas-Molleda, C., Mercedes-Acosta, J., Álvarez-García, D., Almonte-Mata, M., & Rodríguez-Díaz, F. J. (2021). Percepción diferencial de la intervención para la convivencia entre escolares de Santo Domingo, República Dominicana. *Papeles de Población*, 27(108), 233–156. <https://doi.org/10.22185/24487147.2021.108.18>
- Bustamante, M., Gálvez-Díaz, N., & Arrunategui-Huamán, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(Especial 9), 150–161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Carminati, L., & Héliot, Y. G. (2023). Professional and religious identity conflict: individual and organizational dynamics in ethically-charged circumstances. *Self and Identity*, 22(7–8), 1065–1092. <https://doi.org/10.1080/15298868.2023.2248686>
- Clarkson-Hendrix, M., & Warner, L. A. (2020). A Mixed Methods Examination of MSW Student Satisfaction With Integrated Behavioral Health Field Placements. *Advances in Social Work*, 20(2), 283–299. <https://doi.org/10.18060/23377>
- Cuya, K. (2023). *Relación entre las normas de convivencia y el clima organizacional en empresas de tecnología en Lima* [Universidad Nacional de Cañete]. <https://repositorio.undc.edu.pe/items/c8f47a9b-4276-4734-886a-5f04442c3989>
- Du, T., & Chang, Y. C. (2023). Influence of Organizational Innovation Climate on Creativity and the Mediating Role of Feedback-Seeking Behavior-A Case Study of University Teachers in Hebei, China. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(4), 87–103. <https://doi.org/10.26803/IJLTER.22.4.6>
- Education, C. (2020). Retraction. *Cogent Education*, 7(1), 1–3. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1761630>
- Elena, M. (2024). Estilos de liderazgo y mediación de la autoeficacia en la intención emprendedora social de jóvenes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, XXX. <https://doi.org/10.31876/rsc.v30i1.41660>
- Espinoza, S., Silva, R., Seminario-Morales, M.-V., Villalta, S., Arévalo, M., & Lujan-Vera, P. E. (2023). Organizational Climate: Characterization from the Perspective of Senati Students - Perú. *HUMAN REVIEW. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, 21(1), 47–54. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v21.5030>

- Fernandes, P., Belavi, G., Figueiredo, C., & Basasoro, M. (2023). Percepciones docentes sobre prácticas democráticas en centros educativos de Portugal y España. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 27(2), 195–213. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v27i2.22852>
- Galy, A., Chênevert, D., Fouquereau, E., & Groulx, P. (2023). Toward a new conceptualization of resilience at work as a meta-construct? *Frontiers in Psychology*, 14(September), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1211538>
- Herber, H. J. (2012). Investigación cuantitativa 1. *Investigación Cuantitativa*, 30. <https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/investigacion/investigacion-cuantitativa/>
- Hernandez, R. (2018). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. *Syria Studies*, 7(1), 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Kellison, T., Orr, M., & Watanabe, N. M. (2023). The nonexcludable function of sports stadiums in climate-changed cities. *Sport in Society*, 26(12), 1979–1998. <https://doi.org/10.1080/17430437.2023.2227588>
- Locke, E. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Lopez, L., & Mendieta, N. (2023). *Normas de convivencia y su relación con el clima organizacional en instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana*. [Universidad Jose Carlos Mariategui]. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/2318>
- Lopez y Sandoval. (2018). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 15(2), 17–23. <https://investigaliacr.com/investigacion/metodos-y-tecnicas-de-investigacion-cuantitativa/>
- Martinolli, G., Sanín Posada, A., & Tordera, N. (2023). The ECO VI Organizational Climate Scale: An Invariance Study in Four Latin American Countries. *International Journal of Psychological Research*, 16(1), 89–102. <https://doi.org/10.21500/20112084.5937>
- Mataya, D. C., Vincent, K., & Dougill, A. J. (2020). How can we effectively build capacity to adapt to climate change? Insights from Malawi. *Climate and Development*, 12(9), 781–790. <https://doi.org/10.1080/17565529.2019.1694480>

- McKimm, J., & McLean, M. (2020). Rethinking health professions' education leadership: Developing 'eco-ethical' leaders for a more sustainable world and future. *Medical Teacher*, 42(8), 855–860. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2020.1748877>
- Mejía Escobar, B. M., Giraldo, L., & Martínez Salazar, B. (2020). Las configuraciones de la convivencia y sus imaginarios: estudio en tres barrios de Armenia (Quindío). *Territorios*, 43, 1–24. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/territorios/a.7869>
- Milburn, R. (2023). Carbon Warriors: Enhancing NATO's Response to Climate Change. *The RUSI Journal*, 168(4), 30–39. <https://doi.org/10.1080/03071847.2023.2235152>
- Moshtari, M., & Safarpour, A. (2024). Challenges and strategies for the internationalization of higher education in low-income East African countries. *Higher Education*, 87(1), 89–109. <https://doi.org/10.1007/s10734-023-00994-1>
- Nadeem, M. U., Bokhari, I. H., Zabrodskaia, A., Koschmann, M. A., & Kulich, S. J. (2023). Assessment of university students' energy saving behavior by integrating stimulus-organism-response (SOR) and the theory of planned behavior (TPB). *Environment and Social Psychology*, 8(3), 1–13. <https://doi.org/10.54517/esp.v8i3.2071>
- Ni, X., Zeng, Z., & Zhou, J. (2023). The effect of thriving at work on work-family conflict: the mediating role of workaholism. *Frontiers in Psychology*, 14(November), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1136470>
- Punia, P., & Bala, M. (2023). The Impact of Organizational Climate on Teacher Enthusiasm: A Two-Stage Structural Equation Modelling–Artificial Neural Network Approach. *Open Education Studies*, 5(1). <https://doi.org/10.1515/edu-2022-0195>
- Reina, J., Araujo, D., García, S., & Castañeda, J. (2022). Percepción de las normas de convivencia y su efecto en el clima organizacional de empresas privadas. *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 6(41). <https://doi.org/10.31876/er.v6i41.815>
- Remache, M. G., Rosero Ponce, N. V., & Córdor Quimbita, B. H. (2023). Estrategias educativas en la solución de conflictos escolares en adolescentes. *Revista Complutense de Educación*, 34(3), 701–716. <https://doi.org/10.5209/rced.80036>
- Richards, I. (2023). Capturing the environment, security, and development nexus: intergovernmental and NGO programming during the climate crisis. *Conflict, Security & Development*, 23(5), 425–445. <https://doi.org/10.1080/14678802.2023.2211019>

- Rojas, O., Ortega, F., Espinosa, M., & Campbell, L. (2023). Influencia de las normas de convivencia en el clima organizacional de centros educativos de educación secundaria. *Revista on Line de Política e Gestão Educacional*, e023004. <https://doi.org/10.22633/rpge.v27i00.17736>
- Ruiz-Pérez, J. I., & Aparicio Barrera, J. (2021). Factores regionales asociados al incumplimiento de normas de convivencia en tiempos de Covid-19 en Colombia. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 14(1), 28–40. <https://doi.org/10.22335/rlct.v14i1.1504>
- Su, Z., Zhou, M., Li, X., Yang, Y., & Shi, W. (2023). Collaborative HRM, climate for cooperation, and employee intra-organizational social ties in high-technology firms in China: A cross-level analysis. *Frontiers in Psychology*, 14(January), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1036113>
- Szczekala, A. (2020). Nadużycie prawa podmiotowego w sprawach o ustanowienie rozdzielności majątkowej i ustalenie nierównych udziałów w majątku wspólnym. *Studia Iuridica Lublinensia*, 29(5), 283. <https://doi.org/10.17951/sil.2020.29.5.283-299>
- Tasioulas, J. (2020). Prosper Weil and the Mask of Classicism. *AJIL Unbound*, 114, 92–96. <https://doi.org/10.1017/aju.2020.18>
- Tavakol, N., Molazem, Z., Rakhshan, M., & Asemani, O. (2023). An educational program of reducing moral distress (PRMD) in nurses; designing and evaluating. *BMC Medical Education*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04445-4>
- Teetzen, F., Klug, K., Steinmetz, H., & Gregersen, S. (2023). Organizational health climate as a precondition for health-oriented leadership: expanding the link between leadership and employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 14(June), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1181599>
- Urbáez, F. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX(3). <https://doi.org/10.31876/racs.v29i3.40715>
- Valderrama, J. (2019). Estimación de una tabla de vida para el Sistema Nacional de pensiones Peruano. *Pesquimat*, 21(2), 83. <https://doi.org/10.15381/pes.v21i2.15724>
- Vasquez, Lily. (2023). *Impacto de las normas de convivencia en el clima laboral de empresas del sector retail en Lima*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123945>
- Vasquez, Lisset, & Zumaeta, J. (2023). *Impacto de las normas de convivencia en el clima organizacional de Starbucks peruanas* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e

Informática Escuela Profesional de Ingeniería Industrial Clima].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7880>

Ward, M. R., & Rosenberg, E. (2020). Revealing mechanisms in a transdisciplinary Community Reforestation Research Programme. *African Evaluation Journal*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/aej.v8i1.467>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Cuadro de Operacionalización de la variable 1: Normas de convivencia

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Normas de Convivencia	Ludwig Von Bertalanffy (1989), las normas de convivencia en una municipalidad pueden entenderse como un conjunto de reglas, principios y acuerdos que regulan las interacciones y relaciones entre los diferentes actores y subsistemas que componen el sistema municipal.	Las normas de convivencia se centran en cómo este constructo puede medirse de manera concreta y tangible dentro de una municipalidad. Para hacerlo operativo, las normas de convivencia se descomponen en dimensiones medibles que reflejan las percepciones y experiencias de los miembros de la comunidad municipal.	Integración del sistema	Coherencia normativa	Escala de Likert Ordinal
				Participación comunitaria	
			Adaptabilidad y evolución del Sistema	Flexibilidad normativa	
				Respuesta a conflictos	
			Regulación y control del Sistema	Cumplimiento de normas	
				Mecanismos de refuerzo	

Fuente: Elaboración propia

Cuadro de Operacionalización de la variable 2: Clima Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima Organizacional	Para Locke, (1991), el ambiente de trabajo dentro de una institución municipal está moldeado por las percepciones colectivas y compartidas de los funcionarios, administradores y colaboradores, lo que se conoce como clima organizacional. Estas percepciones abarcan las políticas, prácticas y condiciones que definen a la municipalidad y tienen un impacto directo en las motivaciones, comportamientos y desempeño profesional	El proceso de Clima organizacional de los trabajadores juega un papel decisivo en el logro de las metas establecidas, el desarrollo de las competencias clave de los trabajadores y su éxito general en la municipalidad y más allá.	Claridad y especificidad de las metas	Documentación y comunicación de metas	Escala de Likert Ordinal
				Percepción de la claridad de las metas por parte de los empleados	
			Compromiso con las metas	Nivel de participación en la definición de metas	
				Alcanzabilidad percibida de las metas	
			Retroalimentación continua	Frecuencia y consistencia de la retroalimentación	
				Calidad de la retroalimentación	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Instrumento 1: Cuestionario sobre normas de convivencia

Objetivo:

El presente cuestionario tiene el propósito de conocer la percepción de los trabajadores sobre normas de convivencia de una municipalidad distrital de Piura, 2024.

Instrucciones:

Estimado Señor (a) (ita), el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre su percepción de los trabajadores sobre normas de convivencia de una municipalidad distrital de Piura, 2024, mucho le agradeceré seleccionar la opción y marcar con una "X" dentro del recuadro, según su criterio, sus respuestas, serán de carácter ANÓNIMO y su procesamiento reservado, por lo que se solicita sinceridad al marcar todas las respuestas.

Lee atentamente cada uno de los ítems y responde de acuerdo con lo que realmente percibes, y atendiendo a la escala que se propone:

(1) NU	(2) CN	(3) AV	(4) CS	(5) SI
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Se te invoca responder con sinceridad y de acuerdo con lo que realmente has logrado. El cuestionario es anónimo y no te compromete en nada.

Gracias por su apoyo.

VARIABLE DE ESTUDIO: Normas de convivencia

Ítem	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Integración del sistema						
1.	Las normas de convivencia en nuestra institución están claramente definidas y son entendidas por todos los miembros.					
2.	Las normas de convivencia están alineadas con los objetivos y metas generales de nuestra institución					
3.	Los miembros de la comunidad tienen la oportunidad de participar activamente en la creación de las normas de convivencia.					
4.	La comunidad participa regularmente en la revisión y actualización de las normas de convivencia.					
Dimensión 2: Adaptabilidad y evolución del Sistema						
5.	Las normas de convivencia pueden ser rápidamente ajustadas en respuesta a situaciones inesperadas o de emergencia.					
6.	Las normas de convivencia son lo suficientemente flexibles para adaptarse a las diversas necesidades y circunstancias de todos los miembros de la comunidad.					
7.	Existen procedimientos claros y conocidos por todos para manejar los conflictos en nuestra institución.					
8.	Después de un conflicto, se revisan y ajustan las normas de convivencia para prevenir situaciones similares en el futuro.					
Dimensión 3: Regulación y control del Sistema						
9.	En nuestra comunidad, la mayoría de los miembros siguen las normas de convivencia establecidas.					
10.	Las normas de convivencia se adaptan eficazmente cuando cambian las circunstancias o el contexto de nuestra comunidad.					
11.	Los mecanismos utilizados para reforzar las normas de convivencia están claramente definidos y son conocidos por todos los miembros de la comunidad.					
12.	Los refuerzos para el cumplimiento de las normas de convivencia se aplican de manera consistente y justa.					

Instrumento 1: Cuestionario sobre Clima organizacional

Objetivo:

El presente cuestionario tiene el propósito de conocer la percepción de los trabajadores sobre el Clima organizacional de una municipalidad distrital de Piura, 2024.

Instrucciones:

Estimado Señor (a) (ita), el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre su percepción de los trabajadores sobre el Clima organizacional de una municipalidad distrital de Piura, 2024, mucho le agradeceré seleccionar la opción y marcar con una "X" dentro del recuadro, según su criterio, sus respuestas, serán de carácter ANÓNIMO y su procesamiento reservado, por lo que se solicita sinceridad al marcar todas las respuestas.

Lee atentamente cada uno de los ítems y responde de acuerdo con lo que realmente percibes, y atendiendo a la escala que se propone:

(1) NU	(2) CN	(3) AV	(4) CS	(5) SI
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Se te invoca responder con sinceridad y de acuerdo con lo que realmente has logrado. El cuestionario es anónimo y no te compromete en nada.

Gracias por su apoyo.

VARIABLE DE ESTUDIO: Clima organizacional

Ítem	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Claridad y especificidad de las metas						
1.	Las metas de nuestra organización se comunican regularmente a través de múltiples canales (reuniones, correos electrónicos, boletines).					
2.	Recibimos retroalimentación regular sobre nuestro progreso hacia el cumplimiento de las metas establecidas.					
3.	Las metas de la organización son comunicadas de manera que todos los empleados pueden entender fácilmente lo que se espera de ellos.					
4.	Las metas que se me asignan en mi trabajo son específicas y detalladas, lo que me permite planificar mi trabajo de manera efectiva					
Dimensión 2: Compromiso con las metas						
5.	Tengo la oportunidad de participar activamente en el proceso de establecimiento de las metas que afectan mi trabajo.					
6.	Mi participación en la definición de metas mejora mi motivación para alcanzarlas.					
7.	Las metas que se me asignan son realistas y alcanzables dentro del plazo establecido.					
8.	Tengo acceso a los recursos y apoyo necesario para alcanzar eficazmente las metas establecidas.					
Dimensión 3: Retroalimentación continua						
9.	La retroalimentación que recibo es consistente, independientemente del supervisor que la proporcione.					
10.	La retroalimentación que recibo es útil y me ayuda a mejorar mi desempeño laboral.					
11.	La retroalimentación que recibo es constructiva y orientada hacia el crecimiento personal y profesional.					
12.	La retroalimentación que recibo es directamente relevante para mejorar mi desempeño laboral.					

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Normas de Convivencia". 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.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Miguel Ángel Alania Vasquez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Escuela Superior pedagógica de Piura- Docente de investigación
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala: Cuestionario – escala de Likert ordinal

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Normas de convivencia
Autor:	Córdova Gonzáles, Julio César
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una municipalidad distrital de Piura, 2024. (Perú)
Significación:	Cuestionario compuesto de 12 ítems en base a sus tres dimensiones con el objetivo de medir la variable Normas de convivencia. Los cuales se miden mediante una escala ordinal tipo Likert. 1: Nunca

- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Normas de convivencia	Integración del sistema	Ludwig Von Bertalanffy (1989), las normas de convivencia en una municipalidad pueden entenderse como un conjunto de reglas, principios y acuerdos que regulan las interacciones y relaciones entre los diferentes actores y subsistemas que componen el sistema municipal. Ludwig Von Bertalanffy (1989), las normas de convivencia en una municipalidad pueden entenderse como un conjunto de reglas, principios y acuerdos que regulan las interacciones y relaciones entre los diferentes actores y subsistemas que componen el sistema municipal.
	Adaptabilidad y evolución del Sistema	
	Regulación y control del Sistema	

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de normas de convivencia elaborado por Córdova Gonzáles, Julio César en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: integración del sistema.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Integración del sistema a través de los indicadores de:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coherencia normativa	1. Las normas de convivencia en nuestra institución están claramente definidas y son entendidas por todos los miembros.	4	4	4	
	2. Las normas de convivencia están alineadas con los objetivos y metas generales de nuestra institución	4	4	4	
Participación comunitaria	3. Los miembros de la comunidad tienen la oportunidad de participar activamente en la creación de las normas de convivencia.	4	4	4	
	4. La comunidad participa regularmente en la revisión y actualización de las normas de convivencia.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Adaptabilidad y evolución del sistema
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión adaptabilidad y evolución del sistema a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad normativa	5. Las normas de convivencia pueden ser rápidamente ajustadas en respuesta a situaciones inesperadas o de emergencia.	4	4	4	
	6. Las normas de convivencia son lo suficientemente flexibles para adaptarse a las diversas necesidades y circunstancias de todos los miembros de la comunidad.	4	4	4	
Respuesta a conflictos	7. Existen procedimientos claros y conocidos por todos para manejar los conflictos en nuestra institución	4	4	4	
	8. Después de un conflicto, se revisan y ajustan las normas de convivencia para prevenir situaciones similares en el futuro.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Regulación y control del sistema
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión regulación y control del sistema a través de los indicadores como:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas	9. En nuestra comunidad, la mayoría de los miembros siguen las normas de convivencia establecidas.	4	4	4	
	10. Las normas de convivencia se adaptan eficazmente cuando cambian las circunstancias o el contexto de nuestra comunidad.	4	4	4	
Mecanismos de refuerzo	11. Los mecanismos utilizados para reforzar las normas de convivencia están claramente definidos y son conocidos por todos los miembros de la comunidad.	4	4	4	
	12. Los refuerzos para el cumplimiento de las normas de convivencia se aplican de manera consistente y justa.	4	4	4	



Firma del evaluador

Mg. Miguel Ángel Alania Vasquez
N° DNI 10019650

<http://orcid.org.0000-0003-0368-6063>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional". 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.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Miguel Ángel Alania Vasquez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Escuela Superior pedagógica de Piura- Docente de investigación
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala: Cuestionario – escala de Likert ordinal

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Clima organizacional
Autor:	Córdova Gonzáles, Julio César
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad distrital de Piura, 2024 (Perú)
Significación:	Cuestionario compuesto de 12 ítems en base a sus tres dimensiones con el objetivo de medir la variable Clima organizacional. Los cuales se miden mediante una escala ordinal tipo Likert. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces

4: Casi siempre
5: Siempre

Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	Claridad y especificidad de las metas	Para Locke, (1991), el ambiente de trabajo dentro de una institución educativa está moldeado por las percepciones colectivas y compartidas de los funcionarios, administradores y otros miembros, lo que se conoce como clima organizacional. Estas percepciones abarcan las políticas, prácticas y condiciones que definen a la municipalidad y tienen un impacto directo en las motivaciones, comportamientos y desempeño profesional.
	Compromiso con las metas	
	Retroalimentación continua	

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario clima organizacional elaborado por Córdova Gonzáles, Julio César en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Claridad y especificidad de las metas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión claridad y especificidad de las metas a través de los indicadores de:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Documentación y comunicación de metas	1. Las metas de nuestra organización se comunican regularmente a través de múltiples canales (reuniones, correos electrónicos, boletines).	4	4	4	
	2. Recibimos retroalimentación regular sobre nuestro progreso hacia el cumplimiento de las metas establecidas.	4	4	4	
Percepción de la claridad de las metas por parte de los empleados	3. Las metas de la organización son comunicadas de manera que todos los empleados pueden entender fácilmente lo que se espera de ellos.	4	4	4	
	4. Las metas que se me asignan en mi trabajo son específicas y detalladas, lo que me permite planificar mi trabajo de manera efectiva.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso con las metas
- Objetivos de la dimensión: Determinar la medición de la dimensión compromiso con las metas de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de participación en la definición de metas	5. Tengo la oportunidad de participar activamente en el proceso de establecimiento de las metas que afectan mi trabajo.	4	4	4	
	6. Mi participación en la definición de metas mejora mi motivación para alcanzarlas.	4	4	4	
Alcanzabilidad percibida de las metas	7. Las metas que se me asignan son realistas y alcanzables dentro del plazo establecido.	4	4	4	
	8. Tengo acceso a los recursos y apoyo necesario para alcanzar eficazmente las metas establecidas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Retroalimentación continua.
- Objetivos de la dimensión: Determinar la medición de la dimensión retroalimentación continua a través de sus indicadores como:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia y consistencia de la retroalimentación	9. La retroalimentación que recibo es consistente, independientemente del supervisor que la proporcione.	4	4	4	
	10. La retroalimentación que recibo es útil y me ayuda a mejorar mi desempeño laboral.	4	4	4	
Calidad de la retroalimentación	11. La retroalimentación que recibo es constructiva y orientada hacia el crecimiento personal y profesional.	4	4	4	
	12. La retroalimentación que recibo es directamente relevante para mejorar mi desempeño laboral.	4	4	4	



Firma del evaluador
Mg. Miguel Ángel Alania Vasquez
N° DNI 10019650
<http://orcid.org.0000-0003-0368-6063>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Normas de Convivencia" 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.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Marjorie Catherine Nima Olaya	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia	
Institución donde labora:	Docente de Investigación Instituto Pedagógico Nueva Esperanza de Villa el Salvador	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala: Cuestionario – escala de Likert ordinal

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Normas de convivencia
Autor:	Córdova Gonzáles, Julio César
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una municipalidad distrital de Piura, 2024. (Perú)

Significación:	<p>Cuestionario compuesto de 12 ítems en base a sus tres dimensiones con el objetivo de medir la variable normas de convivencia. Los cuales se miden mediante una escala ordinal tipo Likert.</p> <p>1 Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4. Casi siempre 5: Siempre</p>
-----------------------	--

Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Normas de convivencia	Integración del sistema	Ludwig Von Bertalanffy (1989), las normas de convivencia en una municipalidad pueden entenderse como un conjunto de reglas, principios y acuerdos que regulan las interacciones y relaciones entre los diferentes actores y subsistemas que componen el sistema municipal. Ludwig Von Bertalanffy (1989), las normas de convivencia en una municipalidad pueden entenderse como un conjunto de reglas, principios y acuerdos que regulan las interacciones y relaciones entre los diferentes actores y subsistemas que componen el sistema municipal.
	Adaptabilidad y evolución del Sistema	
	Regulación y control del Sistema	

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de normas de convivencia elaborado por Córdova Gonzáles, Julio César en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación	1 Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Integración del sistema
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Integración del sistema a través de los indicadores de:

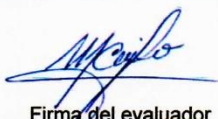
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coherencia normativa	1. Las normas de convivencia en nuestra institución están claramente definidas y son entendidas por todos los miembros.	4	4	4	
	2. Las normas de convivencia están alineadas con los objetivos y metas generales de nuestra institución.	4	4	4	
Participación comunitaria	3. Los miembros de la comunidad tienen la oportunidad de participar activamente en la creación de las normas de convivencia.	4	4	4	
	4. La comunidad participa regularmente en la revisión y actualización de las normas de convivencia.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Adaptabilidad y evolución del sistema
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión adaptabilidad y evolución del sistema a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad normativa	5. Las normas de convivencia pueden ser rápidamente ajustadas en respuesta a situaciones inesperadas o de emergencia.	4	4	4	
	6. Las normas de convivencia son lo suficientemente flexibles para adaptarse a las diversas necesidades y circunstancias de todos los miembros de la comunidad.	4	4	4	
Respuesta a conflictos	7. Existen procedimientos claros y conocidos por todos para manejar los conflictos en nuestra institución.	4	4	4	
	8. Después de un conflicto, se revisan y ajustan las normas de convivencia para prevenir situaciones similares en el futuro.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Regulación y control del sistema
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión regulación y control del sistema a través de los indicadores como:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas	9. En nuestra comunidad, la mayoría de los miembros siguen las normas de convivencia establecidas.	4	4	4	
	10. Las normas de convivencia se adaptan eficazmente cuando cambian las circunstancias o el contexto de nuestra comunidad.	4	4	4	
Mecanismos de refuerzo	11. Los mecanismos utilizados para reforzar las normas de convivencia están claramente definidos y son conocidos por todos los miembros de la comunidad.	4	4	4	
	12. Los refuerzos para el cumplimiento de las normas de convivencia se aplican de manera consistente y justa.	4	4	4	



Firma del evaluador

Mg. Marjorie Catherine Nima Olaya

N° DNI 40820856

<http://orcid.org/0000-0003-0251-9300>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional". 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.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Marjorie Catherine Nima Olaya	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia	
Institución donde labora:	Docente de Investigación Instituto Pedagógico Nueva Esperanza de Villa el Salvador	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala: Cuestionario – escala de Likert ordinal

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Clima organizacional
Autor:	Córdova Gonzáles, Julio César
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad distrital de Piura, 2024 (Perú)
Significación:	Cuestionario compuesto de 12 ítems en base a sus tres dimensiones con el objetivo de medir la variable clima organizacional. Los cuales se miden mediante una escala ordinal tipo Likert. 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	Claridad y especificidad de las metas	Para Locke, (1991), el ambiente de trabajo dentro de una institución educativa está moldeado por las percepciones colectivas y compartidas de los funcionarios, administradores y otros miembros, lo que se conoce como clima organizacional. Estas percepciones abarcan las políticas, prácticas y condiciones que definen a la municipalidad y tienen un impacto directo en las motivaciones, comportamientos y desempeño profesional.
	Compromiso con las metas	
	Retroalimentación continua	

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario clima organizacional elaborado por Córdova Gonzáles, Julio César en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Claridad y especificidad de las metas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión claridad y especificidad de las metas a través de los indicadores de:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documentación y comunicación de metas	1. Las metas de nuestra organización se comunican regularmente a través de múltiples canales (reuniones, correos electrónicos, boletines).	4	4	4	
	2. Recibimos retroalimentación regular sobre nuestro progreso hacia el cumplimiento de las metas establecidas.	4	4	4	
Percepción de la claridad de las metas por parte de los empleados	3. Las metas de la organización son comunicadas de manera que todos los empleados pueden entender fácilmente lo que se espera de ellos.	4	4	4	
	4. Las metas que se me asignan en mi trabajo son específicas y detalladas, lo que me permite planificar mi trabajo de manera efectiva.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso con las metas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión


Compromiso con las metas de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de participación en la definición de metas	5. Tengo la oportunidad de participar activamente en el proceso de establecimiento de las metas que afectan mi trabajo.	4	4	4	
	6. Mi participación en la definición de metas mejora mi motivación para alcanzarlas.	4	4	4	
Alcanzabilidad percibida de las metas	7. Las metas que se me asignan son realistas y alcanzables dentro del plazo establecido.	4	4	4	
	8. Tengo acceso a los recursos y apoyo necesario para alcanzar eficazmente las metas establecidas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Retroalimentación continua
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión

Retroalimentación continua a través de sus indicadores como:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia y consistencia de la retroalimentación	9. La retroalimentación que recibo es consistente, independientemente del supervisor que la proporcione.	4	4	4	
	10. La retroalimentación que recibo es útil y me ayuda a mejorar mi desempeño laboral.	4	4	4	
Calidad de la retroalimentación	11. La retroalimentación que recibo es constructiva y orientada hacia el crecimiento personal y profesional.	4	4	4	
	12. La retroalimentación que recibo es directamente relevante para mejorar mi desempeño laboral.	4	4	4	



Firma del evaluador
 Mg. Marjorie Catherine Nima Olaya
 N° DNI 40820856
<http://orcid.org/0000-0003-0251-9300>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Normas de Convivencia". 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.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr Juan Marciano Charry Aysanoa
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Docente de investigación de la Universidad San Juan Bautista
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala: Cuestionario – escala de Likert ordinal

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Normas de convivencia
Autor:	Córdova Gonzáles, Julio César
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una municipalidad distrital de Piura, 2024. (Perú)
Significación:	Cuestionario compuesto de 12 ítems en base a sus tres dimensiones con el objetivo de medir la variable Normas de convivencia. Los cuales se miden mediante una escala ordinal tipo Likert.

- | |
|---|
| 1 Nunca
2: Casi nunca
3: A veces
4. Casi siempre
5: Siempre |
|---|

Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Normas de convivencia	Integración del sistema	Ludwig Von Bertalanffy (1989), las normas de convivencia en una municipalidad pueden entenderse como un conjunto de reglas, principios y acuerdos que regulan las interacciones y relaciones entre los diferentes actores y subsistemas que componen el sistema municipal. Ludwig Von Bertalanffy (1989), las normas de convivencia en una municipalidad pueden entenderse como un conjunto de reglas, principios y acuerdos que regulan las interacciones y relaciones entre los diferentes actores y subsistemas que componen el sistema municipal.
	Adaptabilidad y evolución del Sistema	
	Regulación y control del Sistema	

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de normas de convivencia elaborado por Córdova Gonzáles, Julio César en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Integración del sistema.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Integración del sistema a través de los indicadores de:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coherencia normativa	1. Las normas de convivencia en nuestra institución están claramente definidas y son entendidas por todos los miembros.	4	4	4	
	2. Las normas de convivencia están alineadas con los objetivos y metas generales de nuestra institución.	4	4	4	
Participación comunitaria	3. Los miembros de la comunidad tienen la oportunidad de participar activamente en la creación de las normas de convivencia.	4	4	4	
	4. La comunidad participa regularmente en la revisión y actualización de las normas de convivencia.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Adaptabilidad y evolución del sistema
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Adaptabilidad y evolución del sistema a través de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad normativa	5. Las normas de convivencia pueden ser rápidamente ajustadas en respuesta a situaciones inesperadas o de emergencia.	4	4	4	
	6. Las normas de convivencia son lo suficientemente flexibles para adaptarse a las diversas necesidades y circunstancias de todos los miembros de la comunidad.	4	4	4	
Respuesta a conflictos	7. Existen procedimientos claros y conocidos por todos para manejar los conflictos en nuestra institución	4	4	4	
	8. Después de un conflicto, se revisan y ajustan las normas de convivencia para prevenir situaciones similares en el futuro.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Regulación y control del sistema
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión regulación y control del sistema a través de sus indicadores como:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas	9. En nuestra comunidad, la mayoría de los miembros siguen las normas de convivencia establecidas.	4	4	4	
	10. Las normas de convivencia se adaptan eficazmente cuando cambian las circunstancias o el contexto de nuestra comunidad.	4	4	4	
Mecanismos de refuerzo	11. Los mecanismos utilizados para reforzar las normas de convivencia están claramente definidos y son conocidos por todos los miembros de la comunidad.	4	4	4	
	12. Los refuerzos para el cumplimiento de las normas de convivencia se aplican de manera consistente y justa.	4	4	4	



Firma del evaluador
Dr. Juan Mardiano Charry Aysanoa
N° DNI 04064090
<https://orcid.org/0000-0003-3728-1291>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional" 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.

Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr Juan Marciano Charry Aysanoa
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Docente de investigación de la Universidad San Juan Bautista
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	_____

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Clima organizacional
Autor:	Córdova Gonzáles, Julio César
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 min
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad distrital de Piura, 2024 (Perú)
Significación:	Cuestionario compuesto de 12 ítems en base a sus tres dimensiones con el objetivo de medir la variable clima organizacional. Los cuales se miden mediante una escala ordinal tipo Likert. 1 Nunca 2: Casi nunca

3: A veces
4: Casi siempre
5: Siempre

Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	Claridad y especificidad de las metas	Para Locke, (1991), el ambiente de trabajo dentro de una institución educativa está moldeado por las percepciones colectivas y compartidas de los funcionarios, administradores y otros miembros, lo que se conoce como clima organizacional. Estas percepciones abarcan las políticas, prácticas y condiciones que definen a la municipalidad y tienen un impacto directo en las motivaciones, comportamientos y desempeño profesional.
	Compromiso con las metas	
	Retroalimentación continua	

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario clima organizacional elaborado por Córdova Gonzáles, Julio César en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Claridad y especificidad de las metas
- Objetivos de la dimensión: Determinar la medición de la dimensión claridad y especificidad de las metas a través de los indicadores de:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documentación y comunicación de metas	1. Las metas de nuestra organización se comunican regularmente a través de múltiples canales (reuniones, correos electrónicos, boletines).	4	4	4	
	2. Recibimos retroalimentación regular sobre nuestro progreso hacia el cumplimiento de las metas establecidas.	4	4	4	
Percepción de la claridad de las metas por parte de los empleados	3. Las metas de la organización son comunicadas de manera que todos los empleados pueden entender fácilmente lo que se espera de ellos.	4	4	4	
	4. Las metas que se me asignan en mi trabajo son específicas y detalladas, lo que me permite planificar mi trabajo de manera efectiva.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso con las metas
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión compromiso con las metas de los indicadores:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de participación en la definición de metas	5. Tengo la oportunidad de participar activamente en el proceso de establecimiento de las metas que afectan mi trabajo.	4	4	4	
	6. Mi participación en la definición de metas mejora mi motivación para alcanzarlas.	4	4	4	
Alcanzabilidad percibida de las metas	7. Las metas que se me asignan son realistas y alcanzables dentro del plazo establecido.	4	4	4	
	8. Tengo acceso a los recursos y apoyo necesario para alcanzar eficazmente las metas establecidas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Retroalimentación continua
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la medición de la dimensión Retroalimentación continua a través de sus indicadores como:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Frecuencia y consistencia de la retroalimentación	9. La retroalimentación que recibo es consistente, independientemente del supervisor que la proporcione.	4	4	4	
	10. La retroalimentación que recibo es útil y me ayuda a mejorar mi desempeño laboral.	4	4	4	
Calidad de la retroalimentación	11. La retroalimentación que recibo es constructiva y orientada hacia el crecimiento personal y profesional.	4	4	4	
	12. La retroalimentación que recibo es directamente relevante para mejorar mi desempeño laboral.	4	4	4	



Firma del evaluador
 Dr. Juan Marciano Charry Aysanoa
 N° DNI 04064090
<https://orcid.org/0000-0003-3728-1291>

Anexo 4: Resultados de la prueba piloto

Resumen del procedimiento

		N	%
Casos	Válidos	34	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	34	100,0

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Estadísticos de fiabilidad – Normas de convivencia

<i>Alfa de Cronbach</i>	N° de elementos
<i>,7893</i>	34

Estadísticos de fiabilidad – Clima organizacional

<i>Alfa de Cronbach</i>	N° de elementos
<i>,7944</i>	34

CUESTIONARIO 1: NORMAS DE CONVIVENCIA

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Normas de convivencia y el clima organizacional												
Normas de convivencia												
	Integración del sistema				Adaptabilidad y evolución del Sistema				Regulación y control del Sistema			
N°	1 Las normas de convivencia en nuestra institución están claramente definidas y son entendidas por todos los miembros.	2 Las normas de convivencia están alineadas con los objetivos y metas generales de nuestra institución	3 Los miembros de la comunidad tienen la oportunidad de participar activamente en la creación de las normas de convivencia	4 La comunidad participa regularmente en la revisión y actualización de las normas de convivencia.	5 Las normas de convivencia pueden ser rápidamente ajustadas en respuesta a situaciones inesperadas o de emergencia.	6 Las normas de convivencia son lo suficientemente flexibles para adaptarse a las diversas necesidades y circunstancias de todos los miembros de la comunidad.	7 Existen procedimientos claros y conocidos por todos para manejar los conflictos en nuestra institución.	8 Después de un conflicto, se revisan y ajustan las normas de convivencia para prevenir situaciones similares en el futuro.	9 En nuestra comunidad, la mayoría de los miembros siguen las normas de convivencia establecidas.	10 Las normas de convivencia se adaptan eficazmente cuando cambian las circunstancias o el contexto de nuestra comunidad.	11 Los mecanismos utilizados para reforzar las normas de convivencia están claramente definidos y son conocidos por todos los miembros de la comunidad.	12 Los refuerzos para el cumplimiento de las normas de convivencia se aplican de manera consistente y justa.
1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
2	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
4	5	4	3	4	3	4	2	5	2	4	5	4
5	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
6	5	5	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3
7	3	3	1	3	4	2	3	3	4	3	2	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3
10	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4
11	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
12	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
13	2	3	2	1	1	2	3	3	4	2	3	3
14	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	2	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3
17	4	5	3	2	3	3	5	1	2	3	1	2
18	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
19	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3
20	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2
21	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
22	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
23	4	4	2	3	4	3	3	3	1	3	3	4
24	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
25	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
26	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
27	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
28	5	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3
31	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
32	5	2	4	3	4	5	2	4	3	4	3	3
33	5	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5

CUESTIONARIO 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

A	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Normas de convivencia y el clima organizacional de una municipalidad distrital de Piura, 2024.															
Clima Organizacional															
	Regulación y control del Sistema			Claridad y especificidad de las metas				Compromiso con las metas				Retroalimentación continua			
N°	10 Las normas de convivencia se adaptan eficazmente cuando cambian las circunstancias o el contexto de nuestra comunidad.	11 Los mecanismos utilizados para reforzar las normas de convivencia están claramente definidos y son conocidos por todos los miembros de la comunidad.	12 Los refuerzos para el cumplimiento de las normas de convivencia se aplican de manera consistente y justa.	1 Las metas de nuestra organización se comunican regularmente a través de múltiples canales (reuniones, correos electrónicos, boletines).	2 Recibimos retroalimentación regular sobre nuestro progreso hacia el cumplimiento de las metas establecidas.	3 Las metas de la organización son comunicadas de manera que todos los empleados puedan entender fácilmente lo que se espera de ellos.	4 Las metas que se me asignan en mi trabajo son específicas y detalladas, lo que me permite planificar mi trabajo de manera efectiva	5 Tengo la oportunidad de participar activamente en el proceso de establecimiento de las metas que afectan mi trabajo.	6 Mi participación en la definición de metas mejora mi motivación para alcanzarlas.	7 Las metas que se me asignan son realistas y alcanzables dentro del plazo establecido.	8 Tengo acceso a los recursos y apoyo necesario para alcanzar las metas establecidas.	9 La retroalimentación que recibo es consistente, independientemente del supervisor que la proporciona.	10 La retroalimentación que recibo es útil y me ayuda a mejorar mi desempeño laboral.	11 La retroalimentación que recibo es constructiva y orientada hacia el crecimiento personal y profesional.	12 La retroalimentación que recibo es directamente relevante para mejorar mi desempeño laboral.
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
2	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3
3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4
5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
6	3	4	3	2	3	3	4	5	4	4	3	3	5	4	3
7	3	2	3	4	1	1	4	1	3	3	1	2	3	2	3
8	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5
11	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3
12	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4
13	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4
14	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
15	1	1	1	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
16	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
17	3	1	2	4	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	2
20	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1
21	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
22	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
23	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
24	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
25	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	5	5	5	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2
29	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
30	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
31	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
32	4	3	3	3	1	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3
33	4	4	4	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2
34	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5

Anexo 5: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



MUNICIPALIDAD DE
CASTILLA



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Castilla, 25 de abril de 2024

Doctor:
Edwin Martín García Ramírez
JEFE UNIDAD DE POSGRADO – PIURA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Asunto: Aceptación para estudio de investigación

De mi consideración.

La presente para saludarlo y a la vez manifestar que se da contestación al requerimiento realizado mediante oficio de fecha 18 de abril del presente, por la unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Se autoriza la aceptación para el desarrollo del estudio de investigación: *“Normas de convivencia y el clima organizacional de una municipalidad distrital de Piura, 2024”*, que realizará el Sr. **Julio César Córdova Gonzales** identificado con **DNI 02897322**, estudiante del programa de estudios de Maestría en Administración de Negocios – MBA.

Quien se compromete a cumplir con las disposiciones legales internas de la entidad.


Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA
T.C. Marvin Billy Ayosa Machado
CORLAO N° 17899
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 6: Resultado de similitud de aplicativo Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2429086951&ro=103&lang=es&u=1088032488

feedback studio Julio Cesar CORDOVA GONZALES | NORMAS DE CONVIVENCIA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIURA, 2024 -- /100 < 2 de 16 > ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Normas de convivencia y el clima organizacional de una municipalidad distrital de Piura, 2024

AUTOR:
Córdova Gonzáles, Julio César (orcid.org/0009-0001-4861-6063)

ASESORES:
Dr. Méndez Espinoza, Yván Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)
Dra. Abad Bautista Leonor (orcid.org/0000-0002-1908-9338)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Modelo de Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

PIURA - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias ✕

13 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
4	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 % >
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 % >
6	issuu.com Fuente de Internet	<1 % >
7	Entregado a Corporaci... Trabajo del estudiante	<1 % >
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 % >
9	noticucuta.blogspot.co... Fuente de Internet	<1 % >
10	unpan1.un.org Fuente de Internet	<1 % >
11	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 % >

Página: 1 de 37 Número de palabras: 10573 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

15°C Mayorm. nubla... 11:32 12/08/2024