



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de
los servidores en una procuraduría pública, Lima, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Orellana Chavarri, Patricia Luciana (orcid.org/0009-0006-5221-1880)

ASESORES:

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

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLEGAS RIVAS DANNY ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024", cuyo autor es ORELLANA CHAVARRI PATRICIA LUCIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLEGAS RIVAS DANNY ALBERTO CARNET EXT.: 003066317 ORCID: 0000-0002-8651-1367	Firmado electrónicamente por: DAVILLEGASV el 01- 08-2024 16:23:26

Código documento Trilce: TRI - 0842324



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ORELLANA CHAVARRI PATRICIA LUCIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 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
PATRICIA LUCIANA ORELLANA CHAVARRI DNI: 47128137 ORCID: 0009-0006-5221-1880	Firmado electrónicamente por: PORELLANAOR12 el 01-08-2024 16:09:52

Código documento Trilce: TRI - 0842322

Dedicatoria

A Dios por cuidarme y guiarme cada día de mi vida.

A mi madre y a mi novio quienes han sido mi motor y motivo para seguir adelante en mis objetivos profesionales.

Agradecimiento

A mi novio por apoyarme y comprenderme en cada momento que ha durado este proceso de la maestría y darme las fuerzas para no rendirme y seguir luchando por mis objetivos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES.....	25
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1: Validadores	14
Tabla 2: Resultados descriptivos el Clima organizacional y sus dimensiones	16
Tabla 3: Resultados descriptivos para el desempeño laboral y sus dimensiones	16
Tabla 4 Correlación de las variables, clima organizacional y desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024	17
Tabla 5: Correlación de la variable desempeño laboral y la dimensión motivación, comunicación, compensaciones, liderazgo y condiciones de trabajo.....	18

Resumen

El clima organizacional es un conjunto de factores y antecedentes en el trabajo diario de la organización, constituido por aspectos personales, procedimentales, las relaciones y la logística, determina la actitud y las habilidades de los empleados, así como su desempeño laboral. El objetivo principal de este estudio es determinar si existe una correlación significativa entre el nivel actual de clima organizacional en una Procuraduría Pública, dicha relación se analiza en el contexto de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), específicamente el “ODS” número 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Se utilizó un diseño no experimental con método cuantitativo, básica, transversal, correlacional, la población estuvo conformada por 30 servidores, y una muestra que abarco a 20 de ellos, la técnica usada fue la encuesta. La estadística Rho de Spearman muestra un valor de 0,654, lo que nos lleva a concluir que, si había una relación significativa entre el nivel actual de clima organizacional, en la mencionada Procuraduría Pública, y el desempeño laboral de sus servidores; también se halló relación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones de motivación, comunicación, compensaciones, liderazgo y ambiente de trabajo.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, dimensiones.

Abstract

The organizational climate is a set of factors and antecedents in the daily work of the organization, consisting of personal aspects, procedural, relationships and logistics, determines the attitude and skills of employees, as well as their work performance. The main objective of this study is to determine if there is a significant correlation between the current level of organizational climate in a Public Prosecutor's Office, this relationship is analyzed in the context of the sustainable development goals (SDG), specifically the SDG number 8: Decent work and economic growth. A non-experimental design was used with a quantitative, basic, transversal, correlational method, the population was made up of 30 servers, and a sample that included 20 of them, the technique used was the survey. Spearman's Rho statistic shows a value of 0.654, which leads us to conclude that, if there was a significant relationship between the current level of organizational climate, in the aforementioned Public Attorney's Office, and the work performance of its employees; A significant relationship was also found between job performance and the dimensions of motivation, communication, compensation, leadership and work environment.

Keywords: Organizational climate, work performance, dimensions.

I. INTRODUCCIÓN

Respecto al Perú el clima de sus organizaciones públicas surge de múltiples variantes entre las que encontramos aspectos económicos, ideología, políticas, clases sociales, territorio, las cuales conforman las organizaciones que constituyen las columnas vertebrales en las instituciones públicas mediante los cuales logran sus objetivos propuestos. De igual forma es de vital importancia reflexionar sobre la relevancia que juega el clima organizacional en instituciones públicas y el papel que los trabajadores desempeñan al interior de cada una de ellas para fortalecerlo.

Asimismo, la esencia del producto o servicio o producto específico, que ofrezca cualquier empresa o entidad pública, depende de muchos factores, entre los cuales resaltan las instituciones, procedimientos de personas como instrumentos. De los cuales, según señala Bohórquez et al. (2020), La institución tiene que anteponer la aptitud humana, promover atribuciones, continuar motivándolo constantemente, y con ello su desempeño y rendimiento sea mejor y ello sirva de base para brindar un óptimo producto o servicio de alto nivel de calidad.

Con relación a las Procuradurías Públicas que conforman el Ministerio del Interior actualmente enfrentan varios desafíos entre ellos se encuentran temas presupuestales que les permita contratar un mayor número de personal que permita realizar una correcta defensa de los intereses del estado en procesos judiciales y extrajudiciales y con ello ir erradicando los cuestionamientos de los ciudadanos que mantienen procesos judiciales, y los cuales tienen una visión negativa de la función de las Procuradurías en cuanto a gestión, transparencia y clima organizacional, este factor mencionado solo es uno de muchos más que perjudican el desempeño laboral.

En cuanto a la administración del clima organizacional de la Procuraduría Pública a cargo del sector interior, es un tema que no se le ha dado la importancia que merece y los objetivos estratégicos y metas que se plantean para cada periodo anual han creado un clima tenso, de descontento y conflicto donde solo se busca obtener mejores resultados, sin tomar importancia sobre aspectos sociales y fenómenos relacionados y la ausencia de planes estratégicos que permitan enfrentar los

problemas que surgen, es lo que motivó la presente investigación que busca brindar un aporte en cuanto a conocimiento del clima que existe en la Procuraduría Pública a cargo del sector interior con la finalidad de comprender y reflexionar su contexto y alcance como instrumento de apoyo a la gestión.

Con el paso del tiempo el clima organizacional se ha vuelto una pieza fundamental de suma importancia para las instituciones, porque sus mediciones pueden utilizarse para conocer la percepción de los empleados sobre un ambiente sano y motivador para realizar las tareas o actividades que se les asignan. (Obeng et., 2021). Delimita, el rendimiento laboral como los comportamientos y reacciones que se ven reflejados en el trabajador, los cuales constituyen fuentes importantes para alcanzar propósitos y objetivos en la institución (Krijgsheld et al., 2022).

Según Ramírez et al. (2021) en su ensayo elaborado en el País de México demostró que el 60% de los colaboradores en las municipalidades muestran apreciación nociva del clima laboral, uno de los factores principales es la deficiente comunicación interna, no hay un esquema para que los conflictos sean manejados cuando se presentan, la carencia de empatía de los colaboradores y los coordinadores, siendo el principal, las condiciones en el ambiente laboral. También, En los países sudamericanos los colaboradores demuestran en sus labores rendimiento muy deficiente, sobre todo en instituciones dependientes del gobierno, uno de los componentes principales es la creación de lugares para laboral sin estrategias que hayan sido planificadas, puesto que los municipios se concentran en buscar solucionar los conflictos que surgen con una determinada población.

Asimismo, Barbara et al. (2020) señalan que la experiencia demuestra que cuando hay un clima laboral bueno o acorde es probable que se logren se evidencia que el ambiente de trabajo mejora sustancialmente, puesto que se logra promover condiciones favorables para todos los colaboradores que muestran un alto desempeño y, lo más importante, se sienten motivados. En las instituciones dominan los siguientes factores: a) estilo de gestión, b) relaciones interpersonales entre trabajadores, c) la comunicación debe ser fluida y d) sus respectivos comportamientos que afectan el clima laboral y el rendimiento de los colaboradores.

En el Perú, Phoccohuanca et al. (2020) indicaron que el 80% de trabajadores muestran una apreciación negativa del clima laboral. Debido a que varias instituciones no les interesan fomentar el trabajo colaborativo entre sus integrantes, las buenas relaciones interpersonales, existe una comunicación escasa en el interior de la entidad, lo más importante, los reconocimientos que se otorgan no son muchas veces entregados al personal con el mejor perfil.

Por otro lado, en América Latina, las instituciones y sus estructuras requieren ser actualizadas y evite soluciones funcionales obsoletas y/o no funcionales, esto se puede lograr cambiando los métodos que han desarrollado, tratando de ajustar su dinamismo organizacional. Para hacer esto, se requiere aprovechar al máximo la cultura corporativa, el entorno laboral predominante, ya que se consideran factores esenciales para el crecimiento del ser humano y empresarial; Castaño (2020) y Manjarre (2020) también coinciden en que en América Latina las instituciones necesitan impulsar a los empleados evitando cuadros de estrés o el agotamiento laboral, mejorar sus habilidades y darles recursos materiales y equipos con la esperanza de lograr mayor desempeño laboral.

Asimismo a nivel de nuestro País, es sumamente importante que las instituciones logren un clima organizacional óptimo, Cabrera (2018) que es la conducta de cada una de las personas integrantes de una organización y apreciados de manera directa o indirectamente contribuyen en la conducta y rendimiento, asimismo Tintaya (2019) señaló que el clima de la organización cambia debido a circunstancias como los personales, entre ellos encontramos el tiempo en el cual se presta el servicio, el entusiasmo, la escala de las remuneraciones, la falta de agradecimiento al rendimiento laboral, y demás factores. De acuerdo con Lauracio (2020), estos factores estados en nuestra salud como el estrés, el mismo que afecta directamente en el ámbito propio del trabajador, su desempeño en su centro de trabajo y en la forma de atención que brindan a las personas.

Además, a nivel Local, Araujo (2021) manifestó que, en el Perú un 86% de colaboradores renunciarían a sus trabajos por el clima laboral tan malo que se vive día a día, su salud física y mental se ve afectada y su rendimiento laboral, lo que demuestra que los actuales sistemas que están utilizando las organizaciones no están

siendo los más adecuados; es por ello que se necesita un clima laboral adecuado y amigable, para lograr un rendimiento óptimo y que el servicio/producto sea el mejor.

El problema general se estructuró bajo la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024? Asimismo, se estableció como problemas específicos: a) ¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de motivación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024?, b) ¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de comunicación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024?, c) ¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de compensaciones con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024?, d) ¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de liderazgo con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024?, e) ¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024?

La presente investigación se justificó desde el enfoque teórico porque permite dar a conocer si el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública se está viendo afectado por el clima organizacional el cual los rodea, y si fuera el caso, buscar factores que lo mejoren, la justificación práctica consiste en que permitirá contribuir a aumentar los estándares en cuanto a la calidad del servicio que se brinden y sumado a ello mejorará el desempeño laboral de los servidores.

La justificación metodológica, esta investigación proporciona dos instrumentos específicos para la recolección de datos, los cuales son confiables y son validados por un juicio de expertos.

El objetivo general de la presente investigación fue: Determinar qué tipo de relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024. Siendo los objetivos específicos: a) Determinar qué tipo de relación existe entre el nivel de motivación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024, b) Determinar qué tipo de relación existe entre el nivel de comunicación con el desempeño laboral de los

servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024, c) Determinar qué tipo de relación existe entre el nivel de compensaciones con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024, d) Determinar qué tipo de relación existe entre el nivel de liderazgo con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024, e) Determinar qué tipo de relación existe entre el nivel de condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.

La hipótesis general a contrastar fue: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024. Las hipótesis de investigación específicas derivadas fueron: a) Existe relación significativa entre el nivel de motivación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024, b) Existe relación significativa entre el nivel de comunicación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024, c) Existe relación significativa entre el nivel de compensaciones con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024, d) Existe relación significativa entre el nivel de liderazgo con el nivel de desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024, e) Existe relación significativa entre el nivel de condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.

Dentro de los antecedentes internacionales para la investigación, se tuvieron los siguientes: Bárcenas et al. (2021) el objetivo en su trabajo de investigación fue indagar la variable indicada. La metodología empleada fue cuantitativa transversal, con una muestra de 85 colaboradores y el instrumento empleado fue la escala EDCO. Demostraron que el clima organizacional no era particularmente propicio porque las estructuras, los procesos y las relaciones interpersonales no estaban adecuadamente gestionados. Además, llegó a la conclusión que toda institución debe mantener una buena estabilidad de la mano de obra y relaciones adecuadas en los diferentes departamentos o agencias que mantengan un buen ambiente de trabajo, que es esencial para lograr el objetivo previsto.

Según Aldaz et al. (2022) en su trabajo de investigación, propuso lograr resolver la correlación existente entre el clima organizacional con los resultados laborales de

trabajadores. Este trabajo fue realizado empleando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental con una muestra de 40 participantes. Los resultados de esta investigación básica muestran que el clima organizacional y el desempeño laboral tienen una relación de elevada significancia con un coeficiente de correlación de 0.829 y una probabilidad menor a 0.05. Este resultado llevó a los autores a concluir que las organizaciones deben seguir la promoción de índole ambiental adecuada para el trabajo para así lograr una buena salud ocupacional y promover la mejora del nivel de eficiencia de los trabajadores de la institución en el desempeño de sus competencias.

Al respecto Gualli (2021) en su estudio de investigación buscó analizar la correlación entre estructuras. Para realizar este estudio se adoptó un enfoque correlacional que consideró un cuestionario administrado a 108 personas. Encontró que el clima organizacional se percibía como pobre y el desempeño se dirigía hacia categorías inferiores, además indicó que los dos constructos tenían una correlación significativa de 0.000. Finalmente, cree que los empleados que trabajan en un ambiente laboral desfavorable afectarán directamente su desempeño e incluso conducirán a una disminución de la satisfacción laboral.

Asimismo, López (2021) en su trabajo de realizado buscó medir la correlación estadística entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En cuanto a la metodología empleada, el estudio presentó un diseño transversal con una muestra de 52 empleados de la institución. Sus resultados explican como el clima laboral afecta el comportamiento de los trabajadores en una institución. De esta manera, los resultados muestran que existe relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral según el criterio de los directivos empresariales.

Según Guerrero et al. (2019) en su estudio de investigación intentaron analizar la relación entre los fenómenos o estructuras antes mencionados. Para lograr este objetivo, se utilizó un enfoque correlacional transversal, teniendo en cuenta cuestionarios y una muestra de 112 contribuyentes. Los hallazgos evidenciaron que la gran mayoría de los individuos evaluados tenían un desempeño moderado y el clima organizacional era desfavorable, y ambas variables mostraron correlaciones significativas con valores críticos menores a 0.05. Finalmente, manifestó que las organizaciones no tenían el suficiente interés en mantener una comunicación

adecuada e incluso los asociados no contaban con el ambiente adecuado para desempeñar las funciones asignadas, pero sabía que era fundamental cultivar la energía positiva en el trabajo.

Por otro lado, dentro del ámbito nacional se tuvieron los antecedentes: Salazar (2022) en su trabajo de investigación señaló como finalizar examinar la relación entre los hechos que fueron mencionados. Se fundó en utilizar una metodología correlacional, su muestra estuvo compuesta por 43 participantes a los que aplicó una encuesta. Entre los hallazgos encontrados, reveló que el rendimiento de los colaboradores era regular al igual que el clima organizacional, asimismo las variables estaban directamente relacionadas. Concluyendo que fomentar una comunicación en el entorno de las instituciones logra que el colaborador tenga un rendimiento favorable, también es importante proporcionar que el equipo cuente con todos los materiales que se requieran para las actividades que le son asignadas diariamente.

Según Henostroza (2022) en su trabajo investigación tuvo como finalidad relacionar los fenómenos señalados; utilizó una metodología cuantitativa, donde aplicó un cuestionario a 40 participantes. Logrando explicar que el clima organizacional mostró una valoración regular, en su gran mayoría de los participantes mostraron un desempeño adecuado, esto se reflejó en la implementación de las actividades asignadas y las metas fijadas por la institución. Afirmó que la comunicación, la motivación y el liderazgo son componentes que están visiblemente relacionados con el rendimiento de los empleados. Finalmente, afirmó que las acciones tomadas en el marco del clima organizacional posibilitan a los empleados desempeñar eficazmente las tareas asignadas.

Con respecto a Soncco (2021) en su trabajo de investigación buscó relacionar las teorías mencionadas. La metodología empleada fue de tipo correlacional y la muestra que utilizó fue de 35 participantes. Demostrando que el clima organizacional resulto poco favorable y que ambas variables se relacionan con una significancia menor a 0.05; asimismo, los factores motivación, liderazgo y confianza, así mismo reflejaron una relación directa con el desempeño. Llegando a la conclusión que la falta de albedrío, colaboración en equipo y la motivación son factores a priori que la institución

debe tenerlo presente, porque depende de ellos el rendimiento efectivo de los trabajadores.

En cuanto a Santamaría (2021) en su trabajo de investigación, cuya finalidad era explicar la relación entre variables, para lo cual empleó una metodología correlacional, utilizando como instrumento la encuesta para obtener información de una muestra de 73 participantes. Los resultados obtenidos entre los que destacan indicaron que el clima organizacional fue percibido como regular, ya que en su gran mayoría los trabajadores consideran que en la organización no se fomentan las buenas relaciones interpersonales y además muestran que estas variables se relacionan a un nivel de significancia de 0.000. Concluyó que los trabajadores que disfrutaban de un ambiente laboral agradable demuestran productividad e impulsan un trabajo colaborativo y el compromiso con la empresa.

Según Santisteban (2020) en su investigación tuvo como objetivo conectar estos dos fenómenos. El estudio fue correlacional y utilizó una encuesta a 118 empleados. Estas variables están significativamente interrelacionadas y la mayoría de los empleados se desempeñan bien y demuestran responsabilidad, eficiencia y logro de objetivos. Asimismo, agregó que fomentar la motivación, la iniciativa, la comunicación y el reconocimiento puede ayudar a los empleados a que se sientan vinculados con la institución y desempeñen eficazmente las funciones que se les asignan, pero el desarrollo profesional también es importante, pero muchas instituciones lo dejan en un segundo plano.

Respecto a clima organizacional es un concepto bien investigado, pero aún atrae interés académico y no académico, y las instituciones deben prestarle más atención. Es uno de los aspectos de las organizaciones más mencionados. Esta es una pregunta que surgió en la década de 1960, cuando el desarrollo organizacional y la teoría de sistemas crecieron en la investigación organizacional. No es de extrañar que esto suceda. El concepto de clima permite ampliar la perspectiva analítica desde una perspectiva unilateral y reduccionista hacia una perspectiva más integral que sea capaz de incorporar el medio ambiente como una variable del sistema y capturar fenómenos complejos resultantes de cambios complejos.

Para Mendez (2018) las percepciones declaradas son percepciones formadas por sujetos que han conocido relaciones laborales con sus superiores, colegas y algún tipo de relación con la organización. Estas percepciones surgen de diversos procesos como el liderazgo, la colaboración, las relaciones con colegas, la comunicación y la resolución de dificultades, albedrío, gestión de disputa, rendimiento, etc. También las sensaciones de empleados con respecto al clima organizacional pueden influir en el agrado y el desempeño organizacional, y esta influencia puede ser buena o mala. Por lo tanto, el autor concluye que el clima en la interacción de los empleados solo puede ser sentido y percibido por los empleados, por lo tanto, es uno de los factores más importantes que los gerentes de cualquier modelo de institución deben considerar: ya que, con un clima laboral agradable, la organización logra mejores resultados y productividad

Con relación a Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019) afirmaron: consiste en la sensación que los miembros de la institución tienen de los mecanismos del lugar de labores, como las relaciones interpersonales con los colegas, el estilo de liderazgo del líder y la estructura organizacional, lo que crea un ambiente de trabajo único. Incrementar la producción de los trabajadores en el lugar de trabajo. Además, los autores añaden que un agradable ambiente laboral y adecuado puede aumentar que se logre el éxito de una institución, asimismo la efectividad con la que los empleados pueden realizar sus actividades.

Las dimensiones de clima organizacional, existen diferentes tipos de clasificaciones, entre las que se encuentran:

Guartán (2019):

- Autonomía
- Conexión
- Disposición de conocimiento y reservas físicas
- Motivación y apoyo
- Libre albedrío

Valverde, Y. P., Araoz, E. G. E., Herrera, R. Q., Uchasara, H. J. M., & Roque, M. M. (2020) determinan que clima laboral contiene los siguientes indicadores:

- Comunicación
- Deferencia salarial

- Nivel de interés laboral
- Materiales laborales y equipamiento
- Mejora continua del trabajador
- Procesos de ascenso y aguinaldos
- Labor de equipo

La presente investigación consideró las dimensiones descritas por Goncalves, las cuales fueron:

- Motivación.
- Comunicación.
- Compensaciones.
- Liderazgo.
- Condiciones de trabajo.

Desempeño laboral: es la actividad la que determina qué tan bien se desempeña un empleado. Es decir, se refiere a valoraciones de rendimiento, valoraciones de personal, valoraciones de méritos, evaluaciones de desempeño.

Según Wherther et al., (2019) considera el desempeño como el procedimiento mediante el cual se puede ver el desempeño de los empleados. Esta actividad es esencial y se desarrolla de una forma u otra en todas las organizaciones y/o instituciones. También señaló que un sólido método de valoración de rendimiento ayuda en el proceso de contratación. Además, muestran que las evaluaciones de desempeño pueden mejorar el desempeño de los asociados. Los autores enfatizan que las organizaciones, tanto grandes como pequeñas, deben realizar evaluaciones empleando sistemas apropiados de acuerdo a cada tamaño y tipo de corporación, que puedan identificar y luego corregir algunas de las debilidades que puedan ocurrir en la organización.

Para Tintaya (2019) demostrar que el rendimiento laboral está relacionado con la capacidad del empleado, a medida que el empleado mejore su capacidad para realizar el trabajo, mejorará su desempeño. También es importante recordar que las competencias representan las habilidades y comportamientos que tienen las personas en el lugar de trabajo para desempeñar sus funciones eficazmente y de

manera satisfactoria. Los escritores también señalan que el rendimiento de los empleados radica en gran medida de múltiples circunstancias, como el entorno en las organizaciones, el salario, las relaciones con los colegas, etc. Asimismo, con relación al rendimiento laboral, Stern y Beckera (2019) vienen a delimitarlo como el comportamiento excepcional que muestran los empleados que coadyuban al logro de las instituciones y logran efectivamente los objetivos fijados por la entidad.

En palabras de Bohórquez et al. (2020) ayuda a medir el rendimiento de los colaboradores que trabajan en cualquier institución para que se puedan detectar los departamentos o áreas con impacto negativo y positivo y con ayuda de estas mejoras se puedan formular acciones para lograr de manera efectiva las actividades y objetivos marcados. Definición de organización. Por tanto, se puede decir que es el desempeño de los trabajadores en el rendimiento de las atribuciones que les son asignadas, por lo que es necesario evaluar su desempeño, porque permite estipular el grado de eficiencia y eficacia del trabajo.

Las dimensiones determinadas en la presente investigación fueron:

Calidad: Maristany (2005), se refiere al alcance del trabajo o producto. El trabajo se realiza bien y según la presencia o ausencia del supervisor. Cumple con los estándares requeridos.

Conocimiento – habilidad: Morales Gonzales, J. (2019) definido como las capacidades intelectuales y psicomotoras que cada persona posee, que son necesarias al realizar tareas o funciones relacionadas con los intereses del sujeto con la finalidad de continuamente acrecentar su rendimiento y adecuarse mejor a su puesto de trabajo.

Productividad: Palacio (2018), habilidad operativa del trabajador. Referidos a como son utilizados los recursos y logro de resultados, se puede medir por producción o eficiencia. Proporcionar servicios en un tiempo menor (efectividad y competencia).

Responsabilidad: considerado cuando los empleados asumen la responsabilidad de su puesto y las funciones que se le delegan.

Trabajo en equipo: consiste en el poder de los colaboradores para laborar juntos a través de una colaboración sistemática, organizada y desempeñar plenamente un papel de equipo para lograr los objetivos en común.

II. METODOLOGÍA.

El trabajo de investigación identificó la metodología empleada, tipo y diseño de investigación, variables, herramientas, operacionalización de técnicas y otros aspectos importantes. Tipo de estudio y diseño.

El tipo de investigación utilizada fue el fundamental, es decir, el investigador logra hacer un nuevo aporte a las variables de la investigación sin utilizarlas en la práctica (Hernández et al., 2017). Asimismo, el uso de un diseño no experimental profundizó las variables a investigar sin necesidad de cambiarlas o transformarlas, es relevante porque lo que se buscó es resolver la relación entre dos variables de investigación. La metodología de este trabajo de investigación fue cuantitativa. Finalmente, se utilizó un estudio transversal porque se generaron y procesaron los datos del estudio recopilados en un horario fijo y programado.

De conformidad con la variable 1, clima organizacional constituyen características, atributos o rasgos que permanecen presentes y dominantes en determinado ambiente de trabajo y son percibidos, experimentados y sentidos por los miembros o asociados de una organización o negocio, influyendo en sus actitudes y comportamiento. (Gonçalves, 2000). Desde el punto de vista operacional, buscó evaluar el clima organizacional predominante a lo largo del desarrollo del estudio; se aplicó un cuestionario con 32 preguntas, el cual abarcó las 5 dimensiones del presente estudio de investigación: motivación, comunicación, compensaciones, liderazgo y condiciones de trabajo en base a los indicadores de los niveles como alto, medio y bajo.

Respecto a la variable 2, desempeño laboral, constituyen las conductas o acciones del empleado, como aquellos relacionados con la búsqueda y el éxito de las metas institucionales, los cuales son plasmados mediante estrategias individualizadas que los compañeros de trabajo utilizan en su trabajo diario. (Phoccohuanca, J., Rosales, T., Yépez, L., Flores, W., & Arevalo, J. (2020). Asimismo, desde el punto de vista operacional el objetivo fue comprender la percepción de los servidores en su cooperación sobre su desempeño en la institución pública, para el cual se utilizó un cuestionario especialmente adaptado para este análisis. Un cuestionario se empleó

de autoevaluación integrada por 26 interrogantes, dirigidas a poder valorar las dimensiones: conocimiento - habilidad, trabajo en equipo, responsabilidad, calidad y productividad; clasificando el desempeño laboral como alto, medio y bajo.

Respecto a la población, muestra y muestreo Hernández et al. (2019), identificó una población como un compuesto o cantidad de personas, metas o circunstancias que comparten propiedades o particularidades similares de interés del investigador que se analiza. Las personas encuestadas en esta investigación fueron 30 servidores de la Procuraduría del Interior. Para la muestra de Hernández-Sampieri y Mendoza (2019), corresponde a un sector específico de la población formada como un subgrupo del cual se deriva y del cual la medida utilizada en este estudio consta de 30 servidores; composición de la población (oficial).

El muestreo fue no probabilístico, deliberado y conveniente; (2014) este tipo de muestreo no es producto del azar, ni de un cálculo de probabilidad, es decir, el investigador selecciona la muestra y la define según sus intereses y oportunidades Otzen y Manterola (2020) también Definiendo; la intencionalidad como técnica que permite explorar casos específicos de interés disponibles en una muestra, proporcionando así notas útiles para la investigación. En este trabajo de investigación la muestra correspondió a 20 servidores públicos.

En el trabajo de investigación se empleó la encuesta como la técnica para la recolección de datos y se utilizaron 2 cuestionarios determinados como instrumentos para la recolección de información. Siendo empleado primero el que estuvo dirigido al clima organizacional, que consta de 32 interrogantes, luego se empleó el siguiente sobre el desempeño laboral; destinado a brindar la apreciación de los servidores encuestados sobre ambas variables. Al respecto, Olvera (2019) define el método como el procedimiento ordenado de ejecutar algo siempre de la manera mejor posible. En el presente caso, se requirió que sea viable el proceso con la ejecución de los cuestionarios señalados. Siendo esos dos instrumentos validados por 3 expertos, siguiendo la normativa institucional que señala la Escuela de Posgrado. En la tabla 1, muestra lo señalado. Los formatos de validación en anexos.

Con lo que respecta a la credibilidad del instrumento y el nivel de consistencia interna, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach cuando Hernández et al. (2014) identificaron esto como una mayor o menor confianza en que la herramienta produce resultados similares en términos de consistencia y coherencia cuando se utiliza en una encuesta estándar.

Tabla 1
Validadores

Expertos	Apellidos y nombres	Clima organizacional	Desempeño laboral
Experto 1	Mg. Barreto Checcllo shirly Lisbet	Aplicable	Aplicable
Experto 2	Mg. Lujan Mavila, María Prescilia	Aplicable	Aplicable
Experto 3	Mg. Diaz Mauricio Verónica Nelsi	Aplicable	Aplicable

La presente investigación se realizó el año 2024, mis labores actualmente se vienen realizando a través del teletrabajo. Motivo por el cual se realizó el estudio de campo en forma virtual, con la participación de los servidores de la muestra por medio de WhatsApp y correo electrónico. Luego que se consiguió su permiso para que participen, se contactaron 20 a través del servicio de telefonía y WhatsApp. Se realizó la adaptación del instrumento de recolección de datos y se les envió las encuestas. Con la información que se recogió se redactó una matriz de tabulación y se obtuvieron los puntajes por cada servidor encuestado. Luego, se empleó el software estadístico SPSS para observar el comportamiento de la variable y contrastar las hipótesis.

El método de análisis de datos en el área descriptiva se realizó a través de un análisis descriptivo e inferencial mediante tablas o matrices creadas para resolver el nivel de cada variable y sus dimensiones con base en la información obtenida de los estudios y utilizando el software Excel en el área inferencial se utilizó el coeficiente Rho de Spearman el cual es una estadística no paramétrica que muestra la correlación entre variables obtenidas de muestras relacionadas (Berlanga y Rubio, 2019).

En cuanto a los aspectos éticos de la investigación, según Ojeda et al. (2012) para promover el crecimiento de la población, el perfeccionamiento social y la protección

del planeta, la investigación debe realizarse dentro de la responsabilidad social, el respeto a los valores, por lo que la transparencia del proceso y el respeto a todos los participantes son rasgos esenciales. Los sujetos participaron voluntariamente, permanecieron en el anonimato y la información se utilizó únicamente con fines académicos. El presente estudio se desarrolló teniendo como base el Código de Ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo, resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV, el cual establece reglas para que la investigación se desarrolle con responsabilidad y honestidad.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Se representan los resultados descriptivos para ambas variables, clima organizacional y desempeño laboral.

Tabla 2

Resultados descriptivos el Clima organizacional y sus dimensiones.

Variable/ Dimensiones	% clima organizaci onal	% motivaci ón	% comunica ción	% compensa ciones	% liderazg o	% condiciones de trabajo
- Bajo	15%	5%	0%	65%	10%	10%
- Medio	60%	55%	65%	35%	90%	20%
- Alto	25%	40%	35%	0%	0%	70%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaboración propia

La tabla 2, se muestra un 60% de los servidores consideran que el clima organizacional es medio, lo que indica que la mayoría de servidores tiene una percepción media al momento de realizar sus actividades.

Tabla 3

Resultados descriptivos para el desempeño laboral y sus dimensiones.

Variable/ Dimensiones	% desempeño laboral	% conocimi ento	%trabajo en equipo	% responsabi lidad	% calidad	% productivid ad
Bajo	15%	5%	10%	5%	15%	15%
Medio	50%	70%	40%	60%	50%	55%
Alto	35%	25%	50%	35%	35%	30%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: Elaboración propia

La tabla 3, evidencia un 50% de servidores que consideran el desempeño Laboral medio, lo que indica que la mayoría de servidores tiene una percepción media al momento de realizar sus actividades.

Resultados inferenciales

La Verificación de prueba fue realizada a través de la prueba de normalidad del coeficiente de correlación de Spearman, dado que las variables no presentan homogeneización en los datos.

Regla de decisión: Rechazar H_0 , cuando la Sig. observada es menor que 0.05. El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$, corresponde una confianza de 95%.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general: H_0 : No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.

Tabla 4

Correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.

		Desempeño laboral
	Corr. Rho Spearman	0,654*
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	0,002
	N	20

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

La tabla 4, muestra que el Clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan significativamente, se evidencia una correlación Rho de 0,654, siendo una relación positiva alta y una correlación significativa al 0,002. Por lo que, se afirma que al 95% de confianza existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en una Procuraduría Pública, Lima, 2024

Tabla 5

Correlación de la variable desempeño laboral y las dimensiones de la variable de clima organizacional.

		Motivación	Comunicación	Compensaciones	Liderazgo	Condiciones de trabajo
	Coefficiente de correlación	0,534*	0,586**	0,488*	0,574*	0,472*
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	0,015	0,007	0,029	0,008	0,036
	N	20	20	20	20	20

* Correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Hipótesis específica uno:

H0: No existe relación significativa entre el nivel de motivación con el desempeño laboral en los servidores de una Procuraduría Pública, Lima, 2024.

La tabla 5, indica que la motivación y el desempeño laboral tiene una significancia de 0,015; por lo tanto, se afirma que al 95% de confianza existe una correlación estadística significativa entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.

Hipótesis específica dos:

H0: No existe relación significativa entre el nivel de comunicación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.

La tabla 5, indica que la comunicación y el desempeño laboral con una significancia de 0,007; por lo tanto, se afirma que al 95% de confianza existe una correlación estadística significativa entre la dimensión mencionada y el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.

Hipótesis específica tres:

H0: No existe relación significativa entre el nivel de compensaciones con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.

La tabla 5, indica que las compensaciones y el desempeño laboral tiene una significancia de 0.029; por lo tanto, se afirma que al 95% de confianza existe una correlación estadística significativa entre la dimensión compensación y el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.

Hipótesis específica cuatro:

H0: No existe relación significativa entre el nivel de liderazgo con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría pública, Lima, 2024.

La tabla 5, indica que el liderazgo y el desempeño laboral tiene una significancia de 0,008; por lo tanto, se afirma que al 95% de confianza existe una correlación estadística significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral en los servidores de una Procuraduría Pública, Lima, 2024.

Hipótesis específica cinco:

H0: No existe relación significativa, entre el nivel de condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.

La tabla 5, indica que las condiciones de trabajo y el desempeño laboral tiene una significancia de $p = 0,036$; por lo tanto, se afirma que al 95% de confianza existe una correlación estadística significativa entre la dimensión mencionada y el desempeño laboral en los servidores de una Procuraduría Pública, Lima, 2024.

IV. DISCUSIÓN

El presente apartado delibera las respuestas que se observaron en el acápite precedente; la deliberación se realizó con los trabajos de investigación anteriores y las primordiales teorías que sustentó la investigación.

Respecto al objetivo general, se alcanzó que el clima organizacional y desempeño laboral se vinculan considerablemente probando un Rho de 0,654, que es un vínculo positivo alto y significativa al 0,002, por lo que se advierte que mientras mayor sea el clima organizacional, mejor será el desempeño del servidor. Resultado Similar obtuvo Aldaz et al. (2022), donde muestra que las organizaciones deben seguir la promoción de índole ambiental adecuada para el trabajo y así lograr una buena salud ocupacional y promover la mejora del nivel de eficiencia del trabajador de la institución en el desempeño de sus competencias; concuerda con Gualli (2021), quien cree que los empleados que trabajan en un ambiente laboral desfavorable afectarán directamente su desempeño e incluso conducirán a una disminución de la satisfacción laboral.

Asimismo, las similitudes permitieron hacer énfasis cuando toda institución debe asegurar un clima organizacional fuerte, porque ello permitirá a los servidores puedan tener un mayor rendimiento a la hora de realizar las actividades encomendadas y esto a su vez repercute a la hora de la formación de grupos interdisciplinarios, así como un mejor estado de ánimo y compromiso con los intereses de la entidad. También se afirma que, en un clima organizacional desfavorable, los servidores influyen de manera negativa en el desenvolvimiento de las labores de la entidad.

Lo anterior mencionado se fundamenta en lo señalado por Henostroza (2022), quienes afirman que el diálogo, un ambiente motivado y la dirección son componentes que están intrínsecamente relacionados con el rendimiento de los empleados. Finalmente, asevero que los factores

tomados en el marco del clima organizacional conceden a los empleados desempeñar eficazmente las tareas asignadas.

En relación con el clima organizacional se pudo observar en un nivel medio que el 60% de los servidores indican que tienen una sensación media del ambiente de trabajo donde las labores son realizadas, por lo que se advierte que en la procuraduría de Lima genera que los servidores no tengan capacidad de realizar una mayor carga laboral en temporadas altas del año, lo que podría llevar a un estado de ánimo negativo a la hora de ejecutar las acciones encomendadas.

Resultados similares obtuvo Guerrero et al. (2019), donde los hallazgos evidenciaron que al índice de individuos a los que se les realizó pruebas tenían un desempeño moderado y el clima organizacional era desfavorable, manifestó que las organizaciones no tenían el interés suficiente en conservar una comunicación apropiada.

Respecto al desempeño laboral, se obtuvo un nivel medio con un 50%, lo que significa que la gran mayoría de los servidores no se evidencia un rendimiento completamente óptimo cuando realizan las actividades encomendadas, cuyos factores pueden ser la falta de motivación, comunicación, compensaciones, liderazgo y condiciones de trabajo y relaciones inapropiadas entre colegas. Del mismo modo, el bajo rendimiento puede evidenciarse en la pérdida de procesos judiciales, principalmente en la falta del cumplimiento de las pretensiones y los objetivos que son propuestos de manera anual por la procuraduría de Lima. Esta respuesta es muy semejante al establecido por Salazar (2022) que, entre los hallazgos encontrados, reveló con respecto al rendimiento de los colaboradores era regular, al igual que el clima organizacional; asimismo, las variables estaban relacionadas directamente. Concluyendo que fomentar el diálogo en el entorno de las instituciones logra que el colaborador tenga un rendimiento favorable, también es importante proporcionar que el equipo cuente con todos los materiales que se requieran para las actividades que le son asignadas diariamente.

Estas coincidencias nos indican que los servidores de dichas entidades se distinguen por exponer múltiples imperfecciones en la ejecución de las tareas asignadas, es decir, no se fijan cualidades, experiencias e ideas que coadyuven a cumplir con las metas propuestas por la institución. En esta relación, Bárcenas et al. (2021) llegó a la conclusión de que toda institución debe mantener una buena estabilidad de la mano de obra y adecuadas relaciones en las distintas áreas o agencias que mantengan un buen ambiente de trabajo, que es esencial para lograr el objetivo previsto.

Con relación al objetivo específico uno, las respuestas obtenidas muestran que se advierte un vínculo estadístico significativo entre la variable de desempeño laboral y la motivación están relacionados, revelando un coeficiente de Rs de 0,534, la cual da una respuesta positiva moderada y valiosa al 0,015. Estas evidencias refieren que la institución, cuando impulsa la motivación a través de los agradecimientos o con estímulos positivos en los servidores, se evidencia un aumento en su rendimiento en las acciones a la cual fueron encomendadas, reflejándose en el cumplimiento de los objetivos trazados. Que cuando la institución posee la capacidad de poder crear un ambiente acorde entre los servidores, se promueve la transparencia, la unión, la confianza, el empoderamiento, la equidad y en general esto fomenta en el fortalecimiento en el desempeño de sus funciones o tareas a la cual fueron designados, la institución debe de incentivar realizar actividades que coadyuven a lograr la confianza entre los servidores y los jefes. Soncco (2021), en su investigación encontró similares resultados donde concluyó que demostrando que el clima organizacional resultó menos favorable y que las variables se relacionan con una significancia menor a 0.05; asimismo, la motivación reflejó una relación significativa con el rendimiento. Teniendo por conclusión que la falta de motivación es un factor a priori que la institución debe tenerlo presente, porque de ellos depende el rendimiento efectivo de los trabajadores. Asimismo, Rivai y Murfat (2019), plantearon que el clima organizacional es la sensación de características organizacionales

permanentes que pueden afectar el entorno psicosocial en el que se ubica el empleado y en su manera de comportarse con el entorno.

Con relación al objetivo específico dos, el desempeño laboral y comunicación estos están relacionados, revelando un coeficiente de Rs de 0,586, el cual da un vínculo positivo moderado y valioso al 0,007. Estas coincidencias nos abren los ojos a que cualquier organización debe ser capaz de promover la participación y mostrar a los empleados que su opinión o conocimientos sean tomadas en cuenta, y asimismo permita entender el rendimiento de los colaboradores durante las sesiones de trabajo en equipo, con las capacitaciones que reciben, etc. Resultado similar hallado por Henostroza (2022), quien en su estudio indicó que el diálogo es un elemento vinculado directamente con el rendimiento del servidor.

Con relación al objetivo específico tres, el desempeño laboral y compensaciones estos están relacionados, revelando un coeficiente de Rs de 0,488, el cual da un vínculo positivo moderado y valioso al 0,029. Tiene relación en lo señalado por Garcés, N. (2021), argumentó que el rendimiento es la manera de hacer más eficiente una labor encomendada en beneficio de una institución. También manifestaron que el rendimiento está sujeto a políticas o estándares que son predeterminados por la institución. Sobre este punto de vista en particular, se llega a la deducción que el desempeño de un colaborador es poder cumplir de manera efectiva las actividades encomendadas en un tiempo establecido, sumando esfuerzos para el cumplimiento de las metas institucionales. Argumentan que el desempeño es como se lleva a cabo una actividad accionando de manera efectiva a favor de la institución. También creen que dicho rendimiento debe ajustarse a las normas de la corporación. Con base en esta evaluación, puede decirse que el rendimiento del empleado es el desempeño efectivo de las labores asignadas dentro de un tiempo.

Con relación al objetivo específico cuatro, el desempeño laboral y Liderazgo estos están vinculados, revelando un coeficiente de Rs de 0,574, la cual da

un vínculo positivo moderado y valiosa al 0,008. Resultados semejantes encontró Soncco (2021), llegó a la conclusión que el rendimiento laboral y el liderazgo son factores vinculados significativamente, con lo cual argumento que cuando una institución impulsa el liderazgo y confianza, contribuye a que los colaboradores tengan un mayor rendimiento en las labores asignadas.

Con relación al objetivo específico cinco, el desempeño laboral y condiciones de trabajo estos están relacionados, revelando un coeficiente de Rs de 0,472, la cual da un vínculo positivo moderado y valiosa al 0,036. Encontrando su sustento en lo indicado por Ramírez (2021), señala, que la colaboración se refiere a la aptitud de los colaboradores de conformar equipos formales e informales para realizar actividades definidas por la organización. Además, también se tiene en cuenta cómo es realizado el trabajo de manera colaborativa por equipos, cómo son realizadas las reuniones del equipo y la frecuencia. número de reuniones, nivel de evaluación y participación de los profesionales.

Asimismo, Santamaría (2021) señaló que los resultados obtenidos indicaron que el clima organizacional fue advertido como regular, porque en su gran parte los colaboradores consideran que en la organización no se logran las adecuadas relaciones interpersonales y además muestran que estas variables se relacionan a un nivel de significancia de 0.000. Concluyó que los colaboradores que disfrutan de un ambiente laboral agradable evidencian productividad e impulsan un trabajo colaborativo y el compromiso con la empresa.

V. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación positiva, alta y significativa, entre clima organizacional y desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024 ($R_s=0.654$; sig.<.05) lo que evidencia que, al mejorar el clima organizacional, mejora el rendimiento de los servidores.

Segunda: Existe relación moderada y significativa entre motivación y el desempeño laboral ($R_s=0.534$; sig.<.05), lo que evidencia que el factor motivación ayuda a mejorar el rendimiento del servidor.

Tercera: Existe relación moderada y significativo entre comunicación y el desempeño laboral ($R_s=0.586$; sig.<.05), lo que evidencia que el factor comunicación ayuda a mejorar el rendimiento del servidor.

Cuarta: Existe relación moderada y significativa entre compensaciones y el desempeño laboral ($R_s=0.488$; sig.<.05), lo que significa que el factor compensaciones ayuda a mejorar el rendimiento del servidor.

Quinta: Existe relación moderada y significativo entre liderazgo y el desempeño laboral ($R_s=0.574$; sig.<.05), lo que evidencia que el factor liderazgo ayuda a mejorar el rendimiento del servidor.

Sexta: Existe relación moderada y significativo entre condiciones de trabajo y el desempeño laboral ($R_s=0.472$; sig.<.05), lo que significa que el factor Condiciones de Trabajo ayuda a mejorar el rendimiento del servidor.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: En la Procuraduría Pública del sector interior a través del despacho ministerial, mejorar continuamente el clima organizacional, perfeccionar el rendimiento de los servidores para alcanzar satisfactoriamente las metas organizacionales, escuchando opiniones e ideas de los servidores, fomentando la cooperación y promoviendo actividades integradas. De esta manera, incrementar la participación de los empleados en diversas actividades.

Segunda: En la Procuraduría Pública del sector interior - oficina general de recursos humanos, mejorar la motivación laboral a través del desarrollo de charlas motivacionales en las cuales se comprometan labores concernientes con el logro de metas, dinamismo, orientadas al desempeño, etc. lo cual ayuda a mejorar la motivación de los servidores.

Tercera: En la Procuraduría Pública del sector interior a través de los coordinadores de área, mejorar en cada área de trabajo la comunicación interna, la interacción interpersonal, mediante labores en equipo y el apoyo mutuo, reconociendo el esfuerzo que brindan los colaboradores en busca de los logros, desarrollando planes de aprendizaje, promoviendo la confianza y otras funciones que coadyuven a lograr cada día un clima organizacional mejor.

Cuarta: En la Procuraduría Pública del sector interior – oficina general de planeamiento y presupuesto, fomentar compensaciones por sus labores realizadas entre los trabajadores, como es reconocimientos y gratuidad en las labores realizadas, lo cual generará un mejor rendimiento laboral.

Quinta: En la Procuraduría Pública del sector interior, generar liderazgo, escuchando activamente con transparencia, equidad y empoderamiento, que ayudará al servidor a trabajar juntos de la mano, efectiva y, lo más importante, acoger objetivos colectivos para la organización.

Sexta: En la Procuraduría Pública del sector interior, fomentar que la colaboración sea por equipos, disposiciones de dar iniciativa, responsabilidad y, principalmente, preparar a los colaboradores con capacitaciones acrecentando su discernimiento y garantizando su eficiencia laboral; asimismo, debe haber un constante monitoreo del rendimiento de los colaboradores para reconocer las deficiencias que se presenten y necesiten reforzarse.

REFERENCIAS

- Acha, D. M. H., & Castillo, F. F. L. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/25788>
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N. y Fajardo, C. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral*. *Revista ciencia latina*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Araujo, L. D. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transporte-Región Junín-período 2018*. Universidad Peruana los Andes: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20500.12848/2775/T037_43370787_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barbara, M., Terje, S., & Gudbrand, L. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32, 615-631. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EBR-02-2019-0021>.
- Bárcenas, D, Pastás, E., & Pantoja, M. (2021). Clima organizacional en funcionarios públicos de la Secretaría de Gobierno de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21, 217-229.10. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a14>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12, 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Boulanger, C. (2021). *Motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque, Chiclayo – 2021*. (Tesis de Maestría).

- Castaño. (2020). Cuerpos y mentes para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1946-1991. *Historia, Ciências, Saúde-Manguinhos*, 27(2). <https://doi.org/10.1590/s0104-59702020000200008>
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E., Arifin, S., Putra, A., Hariani, M., & Issalillah, F. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24, 2580-2592. <https://doi.org/10.37200/V24I3/19015>
- Dutra, E., & Santos, G. (2020). Organisational climate assessments of agile teams – a qualitative multiple case study. *IET Software*, 14, 861 - 870. <https://ietresearch.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1049/iet-sen.2020.0048>
- Garcés, N. (2021). *El Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32018/1/109%20GTH.pdf>
- García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/197110?page=28>
- Gualli, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los gobiernos autónomos descentralizados municipales* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32176/1/13%20ADP.pdf>
- Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher C*, 4, 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>

- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. *Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)*, 38. Perea, S. I. M. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 9(1), 13-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6537332>
- Henostroza, E. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los Trabajadores en una Municipalidad Distrital de la Región Ancash, 2022*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95723/Henostroza_JE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jasleen, K., Jamal, D., & Narumon, S. (2019). The Role of Positive Psychology in Improving Employees' Performance and Organizational Productivity: An Experimental Study. *Procedia Computer Science*, 161, 226-232.10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050919318289?via%3Dihub>
- John, A., Newton, T., & Srinivasan, S. (2019). Means, Motives and Opportunity: determinants of community health worker performance. *BMJ global health*, 4. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjgh-2019-001790>
- Keating, X., Zhou, K., Liu, X., Hodges, M., Liu, J., Guan, J., & Castro, J. (2019). Reliability and concurrent validity of global physical activity questionnaire (GPAQ): a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 16, 1-27. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/21/4128>
- Krijgsheld, M., Tummers, L., & Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Serv Res*, 129, 12-22. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Lauracio C, & Lauracio T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el

personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4).
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

López, A. (2021). *El clima organizacional en el desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional UPS.
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>

Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., & Khan, S. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of physical culture and sports*, 24, 72-76. <https://cyberleninka.ru/article/n/effect-of-organizational-climate-upon-the-job-performance-of-instructors-physical-education/viewer>

Manjarre. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1). <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1462/1479>

Morales Gonzales, J. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2018*. (Tesis de Maestría). Acceso libre a Información Científica Para La Innovación.
<http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02>

Murphy, K. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30, 13-31. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12259>

Obeng, A., Zhu, Y., Azinga, S., & Quansah, P. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader-Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11, 2-22.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21582440211008456>

Obeso, F. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo*. (Tesis de Maestría). Universidad César

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

Pacherrez, J., & Pacherrez, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4, 1594-1622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184

Phoccohuanca, J., Rosales, T., Yépez, L., Flores, W., & Arevalo, J. (2020). Gobernanza y clima organizacional en la modernización del estado. *Revista Inclusiones*, 7, 95-110. <https://revistainclusiones.org/>

Rahmadani, V., Schaufeli, W., Stouten, J., Zhang, Z., & Zulkarnain, Z. (2020). Engaging Leadership and Its Implication for Work Engagement and Job Outcomes at the Individual and Team Level: A Multi-Level Longitudinal Study. *International journal of environmental research and public health*, 13, 1-21. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17030776>

Ramírez, R., Ruiz, C., Gonzáles, J., Terán, N., & Cáceres, J. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5, 1-22. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321

Rivai, M., & Murfat, M. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6, 555-566.

Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1.1307>

Salazar, A. (2022). *Clima organizacional para desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública, Amazonas*. (Tesis de Maestría).
Universidad César Vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93232/Salazar_%20FA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santamaria, J. (2020). *La incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

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

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

Tintaya, M. (2019). Importancia del estudio y análisis del clima organizacional, satisfacción laboral y satisfacción del usuario externo en la gestión de los establecimientos sanitarios públicos del Perú. *Evidencias En Odontología Clínica*, 4(1). <https://doi.org/10.35306/eoc.v4i1.712>

Valverde, Y. P., Araoz, E. G. E., Herrera, R. Q., Uchasara, H. J. M., & Roque, M. M. (2020). Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 4(34), 13-20. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp13-20>

Wisdom, A., & Mole, A. (2021). Management Control System for Effective Job Performance Among Librarians in Federal And State University Libraries : Evidence From South East Nigeria. *International Journal of Creative Business and Management*, 1, 80-95. [10.31098/ijcbm.v1i1.4357](https://doi.org/10.31098/ijcbm.v1i1.4357)

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Título: Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024					
Autor: Patricia Luciana Orellana Chavarri					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, 2024?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1 ¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de motivación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, 2024?</p> <p>2 ¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de comunicación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, 2024?</p> <p>3 ¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de compensaciones con el</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar qué tipo de relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, 2024</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1 Determinar qué tipo de relación existe entre el nivel de motivación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, 2024.</p> <p>2 Determinar qué tipo de relación existe entre el nivel de comunicación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, 2024.</p> <p>3 Determinar qué tipo de relación existe entre el nivel de compensaciones</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1 Existe relación significativa entre el nivel de motivación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.</p> <p>2 Existe relación significativa entre el nivel de comunicación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.</p> <p>3 Existe relación significativa entre el nivel</p>	Variable 1: Clima organizacional		<p>Tipo de investigación: BÁSICA</p> <p>Diseño de investigación NO EXPERIMENTAL</p> <p>Enfoque CUANTITATIVO</p> <p>Nivel CORRELACIONAL</p> <p>Técnica ENCUESTA</p> <p>Instrumento CUESTIONARIO</p> <p>Población 30 SERVIDORES</p> <p>Muestra 20 SERVIDORES</p>
			Dimensiones	Indicadores	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Compensaciones - Oportunidades de desarrollo - Características del trabajo asignado. - Trato recibido 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque hacia misión, visión y valores. Uso de medios de Comunicación - Participación. 	
			Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Incentivos monetarios - Incentivos varios 	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Convencimiento - Ejemplo - Actitud - Aptitud - Logros 	
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolos de seguridad - Normas de convivencia - Ambiente Físico - Relación con entorno 				

<p>desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, 2024?</p> <p>4 ¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de liderazgo con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, 2024?</p> <p>5 ¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, 2024?</p>	<p>con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, 2024.</p> <p>4 Determinar qué tipo de relación existe entre el nivel de liderazgo con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, 2024.</p> <p>5 Determinar qué tipo de relación existe entre el nivel de condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, 2024.</p>	<p>de compensaciones con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.</p> <p>4 Existe relación significativa entre el nivel de liderazgo de con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.</p> <p>5 Existe relación significativa entre el nivel de condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024.</p>	Variable 2: Desempeño laboral	
			Conocimiento - Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Adquisición - Conversión - Aplicación - Protección - Planes de acción
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - comunicación - Cooperación - Participación - Compromiso - Interacción
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Rendición de cuentas - Transferencia - Comportamiento ético - Legalidad
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de estándares
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de trabajo - Ganancia generada - Capacidad productiva

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Título: Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024						
VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Es un conjunto de características, cualidades o rasgos que permanecen estables y dominantes en un determinado ambiente de trabajo y son percibidos, experimentados y sentidos por los miembros o asociados de una organización o negocio, influyendo en sus actitudes y comportamiento. (Gonçalves, 2000)	La autora pretendió medir el clima organizacional predominante durante el desarrollo del estudio; aplicando un cuestionario con 30 preguntas, el cual abarca las 5 dimensiones del presente estudio de investigación: Motivación, comunicación, compensaciones, liderazgo y condiciones de trabajo con base en los indicadores de los niveles como alto, medio y bajo.	Motivación	Compensaciones Oportunidades de desarrollo. Características del trabajo asignado Trato recibido.	1-5	ORDINAL
			Comunicación	Enfoque hacia misión, visión y valores. Uso de medios de comunicación Participación	6-12	ORDINAL
			Compensaciones	Remuneración Incentivos monetarios Incentivos varios	13-18	ORDINAL
			Liderazgo	Convencimiento Ejemplo Actitud. Aptitud Logros	19-23	ORDINAL
			Condiciones de trabajo	Protocolos de seguridad Normas de convivencia Ambiente físico Relación con entorno	24-32	ORDINAL
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Estos son los comportamientos o acciones de un empleado, como los relacionados con la búsqueda y el logro de los objetivos organizacionales, y se plasman en estrategias individualizadas que los compañeros de trabajo	El objetivo era comprender la percepción de los servidores en su cooperación sobre su desempeño en la Institución Pública, utilizando un cuestionario especialmente adaptado para este estudio. Se aplicó un cuestionario de autoevaluación compuesto por 25 preguntas, dirigidas a poder medir las	Conocimiento - Habilidad	Adquisición Conversión Aplicación. Protección Planes de acción	1-6	ORDINAL
			Trabajo en equipo	Comunicación Cooperación. Participación Compromiso. Interacción.	7-11	ORDINAL

	utilizan en su trabajo diario. (Chiavenato, 2002)	dimensiones: conocimiento – habilidad, trabajo en equipo, responsabilidad, calidad y productividad; clasificando el desempeño laboral como alto, medio y bajo.	Responsabilidad	Rendición de cuentas Transparencia. Comportamiento ético Legalidad	12-16	ORDINAL
			Calidad	Cumplimiento de estándares	17-21	ORDINAL
			Productividad	Tasa de trabajo. Ganancia generada. Capacidad productiva.		

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES Y RANGOS
Clima organizacional	Motivación	Compensaciones Oportunidades de desarrollo. Características del trabajo asignado Trato recibido.	1 – 32	Clima organizacional: Alto: (128 - 96) Medio: (95 - 64) Bajo: (63 - 32) Motivación: Alto: (20 - 16) Medio: (15 - 11) Bajo: (10 - 5) Comunicación: Alto: (28 - 22) Medio: (21 - 15) Bajo: (14 - 7) Compensaciones Alto: (24 - 19) Medio: (18 - 13) Bajo: (12 - 6) Liderazgo Alto: (20 - 16) Medio: (15 - 11) Bajo: (10 - 5) Condiciones de trabajo Alto: (36 - 28) Medio: (27 - 19) Bajo: (18 - 9)
	Comunicación	Enfoque hacia misión, visión y valores. Uso de medios de comunicación Participación		
	Compensaciones	Remuneración Incentivos monetarios Incentivos varios		
	Liderazgo	Convencimiento Ejemplo Actitud. Aptitud Logros		
	Condiciones de trabajo	Protocolos de Seguridad Normas de convivencia Ambiente físico Relación con entorno		
VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES Y RANGOS
Desempeño laboral	Conocimiento - habilidad	Adquisición Conversión Aplicación. Protección. Planes de acción.	1 – 26	Desempeño laboral Alto: (130 - 96) Medio: (95 - 61) Bajo: (60 - 26) Conocimiento - habilidad Alto: (25 - 19) Medio: (18 - 12) Bajo: (11 - 5) Trabajo en equipo Alto: (30 - 23) Medio: (22 - 15) Bajo: (14 - 6) Responsabilidad Alto: (25 - 19) Medio: (18 - 12) Bajo: (11 - 5) Calidad Alto: (25 - 19) Medio: (18 - 12) Bajo: (11 - 5) Productividad Alto: (25 - 19) Medio: (18 - 12) Bajo: (11 - 5)
	Trabajo en equipo	Comunicación Cooperación. Participación. Compromiso. Interacción.		
	Responsabilidad	Rendición de cuentas Transparencia. Comportamiento ético Legalidad.		
	Calidad	Cumplimiento de estándares		
	Productividad	Tasa de trabajo. Ganancia generada. Capacidad productiva.		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES
EN UNA PROCURADURÍA PÚBLICA, LIMA 2024

Indicaciones: Por favor conteste el presente cuestionario según su criterio.

- 1- Su género. Masculino Femenino
- 2- Su edad

		Pregunta	Siempre 4	Regular Mente 3	Ocasional Mente 2	Nunca 1
MOTIVACION	01	¿Realiza su tarea con agrado?				
	02	¿Se siente motivado por asistir diariamente a su trabajo?				
	03	¿Los mejores momentos los pasa en el trabajo?				
	04	¿Se siente valorado por las tareas bien hechas?				
	05	¿El trabajo que realiza es gratificante para usted?				
COMUNICACION	06	¿Tiene una comunicación fluida con sus superiores?				
	07	¿La comunicación con sus superiores es horizontal?				
	08	¿Se comunica adecuadamente con sus compañeros de trabajo?				
	09	¿Mantiene comunicaciones amicales con sus colegas?				
	10	¿Recibe información suficiente para realizar su trabajo?				
	11	¿Le comunican los logros alcanzados por la institución?				
	12	¿Le comunican las dificultades que se presentan en la institución?				
COMPENSACIONES	13	¿Es reconocido su aporte cuando se logran las metas?				
	14	¿Tiene beneficios acordes con la función que realiza?				
	15	¿Es recompensado cuando su producción o dedicación al trabajo, supera lo esperado?				
	16	¿Considera que su remuneración está acorde con su labor?				
	17	¿Sus ingresos mejoran cuando mejora su trabajo?				
	18	¿El salario que percibe, le permite tener una vida satisfactoria?				
LIDERAZGO	19	¿Sus superiores jerárquicos muestran competencias adecuadas cuando desarrollan su función?				
	20	¿Sus superiores jerárquicos mantienen buena relación con usted?				
	21	¿Sus superiores jerárquicos demuestran buen nivel de liderazgo, cuando ejercen sus funciones?				
	22	¿Las órdenes que recibe son factibles de cumplir?				
	23	¿Cuándo tiene problemas recibe apoyo de sus superiores?				
CONDICIONES DE TRABAJO	24	¿Se respetan los protocolos de seguridad y salud ocupacional?				
	25	¿Recibe charlas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo?				
	26	¿Su ambiente de trabajo se mantiene limpio y ventilado?				
	27	¿Realiza su función laboral en ambientes seguros?				
	28	¿Es adecuada la temperatura e iluminación en su lugar de trabajo?				
	29	¿Se respetan los reglamentos y normas de la institución?				
	30	¿La institución le brinda oportunidades de capacitarse?				
	31	¿Su ambiente físico laboral le es satisfactorio?				
	32	¿La relación con su entorno personal le es satisfactoria?				

Anexo 4: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Matriz de validación del cuestionario

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


Variable: Clima organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación	Compensaciones Oportunidades de desarrollo. Características del trabajo asignado Trato recibido.	1-5	1	1	1	1	
Comunicación	Enfoque hacia misión, visión y valores. Uso de medios de comunicación Participación	6-12	1	1	1	1	
Compensaciones	Remuneración Incentivos monetarios Incentivos varios	13-18	1	1	1	1	
Liderazgo	Convencimiento Ejemplo Actitud. Aptitud Logros	19-23	1	1	1	1	
Condiciones de trabajo	Protocolos de seguridad Normas de convivencia Ambiente físico Relación con entorno	24-32	1	1	1	1	

Variable: Desempeño laboral

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conocimiento - habilidad	Adquisición Conversión Aplicación. Protección. Planes de acción.	1-5	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Comunicación Cooperación. Participación. Compromiso. Interacción.	6-11	1	1	1	1	
Responsabilidad	Rendición de cuentas Transparencia. Comportamiento ético Legalidad.	12-16	1	1	1	1	
Calidad	Cumplimiento de estándares	17-21	1	1	1	1	
Productividad	Tasa de trabajo. Ganancia generada. Capacidad productiva.	22-26	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar el tipo de relación que existe entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los servidores en una procuraduría pública, 2024
Nombres y apellidos del experto	Mg. Barreto Checcllo shirly Lisbet
Documento de identidad	46668607
Años de experiencia en el área	03 años
Máximo grado académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad distrital de Parcona
Cargo	Analista legal
Número de teléfono	980641209
Firma	
fecha	13/05/2024

Matriz de validación del cuestionario

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


Variable: Clima organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación	Compensaciones Oportunidades de desarrollo. Características del trabajo asignado Trato recibido.	1-5	1	1	1	1	
Comunicación	Enfoque hacia misión, visión y valores. Uso de medios de comunicación Participación	6-12	1	1	1	1	
Compensaciones	Remuneración Incentivos monetarios Incentivos varios	13-18	1	1	1	1	
Liderazgo	Convencimiento Ejemplo Actitud. Aptitud Logros	19-23	1	1	1	1	
Condiciones de trabajo	Protocolos de seguridad Normas de convivencia Ambiente físico Relación con entorno	24-32	1	1	1	1	

Variable: Desempeño laboral

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conocimiento - habilidad	Adquisición Conversión Aplicación. Protección. Planes de acción.	1-5	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Comunicación Cooperación. Participación. Compromiso. Interacción.	6-11	1	1	1	1	
Responsabilidad	Rendición de cuentas Transparencia. Comportamiento ético Legalidad.	12-16	1	1	1	1	
Calidad	Cumplimiento de estándares	17-21	1	1	1	1	
Productividad	Tasa de trabajo. Ganancia generada. Capacidad productiva.	22-26	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar el tipo de relación que existe entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los servidores en una procuraduría pública, 2024
Nombres y apellidos del experto	Mg. Lujan Mavila, María Prescilia
Documento de identidad	40581831
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo grado académico	Magister en Finanzas
Nacionalidad	Peruano
Institución	Coexa
Cargo	Jefa del área de finanzas
Número de teléfono	996593759
Firma	
fecha	13/05/2024

Matriz de validación del cuestionario

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Variable: Clima organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación	Compensaciones Oportunidades de desarrollo. Características del trabajo asignado Trato recibido.	1-5	1	1	1	1	
Comunicación	Enfoque hacia misión, visión y valores. Uso de medios de comunicación Participación	6-12	1	1	1	1	
Compensaciones	Remuneración Incentivos monetarios Incentivos varios	13-18	1	1	1	1	
Liderazgo	Convencimiento Ejemplo Actitud. Aptitud Logros	19-23	1	1	1	1	
Condiciones de trabajo	Protocolos de seguridad Normas de convivencia Ambiente físico Relación con entorno	24-32	1	1	1	1	

Variable: Desempeño laboral

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conocimiento - habilidad	Adquisición Conversión Aplicación. Protección. Planes de acción.	1-5	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Comunicación Cooperación. Participación. Compromiso. Interacción.	6-11	1	1	1	1	
Responsabilidad	Rendición de cuentas Transparencia. Comportamiento ético Legalidad.	12-16	1	1	1	1	
Calidad	Cumplimiento de estándares	17-21	1	1	1	1	
Productividad	Tasa de trabajo. Ganancia generada. Capacidad productiva.	22-26	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar el tipo de relación que existe entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los servidores en una procuraduría pública, 2024
Nombres y apellidos del experto	Mg. Diaz Mauricio Verónica Nelsi
Documento de identidad	09966488
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo grado académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Procuraduría Pública a cargo del Sector Interior
Cargo	Procuradora Pública
Número de teléfono	945584055
Firma	
fecha	13/05/2024

Anexo 5: Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Lima, 02 de mayo de 2024

Señor (a):
Díaz Mauricio Verónica Nelsi
Procuradora Pública
Procuraduría Pública a cargo del Sector Interior
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que, dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del Tercer ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores en una Procuraduría Pública, Lima, 2024".

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa. Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Patricia Luciana Orellana Chavarri

DNI N.º 47128137

Anexo 6: Autorización de uso de información de empresa

Yo Verónica Nelsi Diaz Mauricio, identificado con DNI 09966488, en mi calidad de Procuradora Pública del área de la Procuraduría Pública de Sector Interior con R.U.C N° 20131366966, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita, Patricia Luciana Orellana Chavarri, Identificada con DNI N° 47128137, de la (x) Carrera profesional Derecho, para que utilice la siguiente información de la empresa: Lara la que lleve a cabo su instrumento de recolección de datos a través de 02 cuestionarios a los servidores públicos de la entidad.; con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (x) Otro Maestría en Gestión Pública.

(x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 09966488

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI:47128137

Anexo 7: Tabulación

	CLIMA ORGANIZACIONAL																																
	MOTIVACION					COMUNICACIÓN							COMPENSACIONES						LIDERAZGO					CONDICIONES DE TRABAJO									
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	
S1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	
S2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	
S3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	
S4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	
S5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
S6	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	
S7	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	
S8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S9	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
S10	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
S11	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	
S12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
S13	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
S14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	
S15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
S16	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3
S17	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	
S18	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	
S19	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	
S20	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	1	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	

	DESEMPEÑO LABORAL																									
	CONOCIMIENTO/HABILIDAD					TRABAJO EN EQUIPO						RESPONSABILIDAD					CALIDAD					PRODUCTIVIDAD				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26
S1	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
S2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4
S3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3
S4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1
S5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
S6	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
S7	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
S8	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3
S9	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
S10	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2
S11	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
S12	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5
S13	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
S14	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
S15	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
S16	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
S17	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4
S18	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
S19	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
S20	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4