



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la  
Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Requejo Becerra, Leidy Greisis (ORCID: 0000-0003-2873-1246)

**ASESOR:**

Mg. Castañeda Méndez, Juan Alberto (ORCID: 0000-0003-4472-8709)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Mi tesis está dedicada a mis padres José Luis Requejo Risco y Edita Becerra Diaz, por haberme inculcado los mejores valores que me ayudaron a ser una persona de bien, muchos de mis logros se los debo a ellos por ser la razón de todos mis anhelos alcanzados.

Gracias Padre y Madre

Leidy Greisis Requejo Becerra

## **Agradecimiento**

En primer lugar agradecer a Dios por habernos dado la vida y ser quien guía mis pasos en cada una de mis etapas.

Agradezco a toda mi familia por el apoyo incondicional que siempre me brindaron en cada una de mis metas alcanzadas a lo largo de mi vida personal y profesional.

Leidy Greisis Requejo Becerra

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MÉTODOLÓGÍA.....	15
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra.....	15
3.4. Técnicas de recolección de información.....	16
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Métodos de análisis.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	45

## Índice de tablas

Tabla 1. Dimensión estructura.....	19
Tabla 2. Dimensión responsabilidad.....	19
Tabla 3. Dimensión recompensa.....	20
Tabla 4. Dimensión desafíos.....	20
Tabla 5. Dimensión relaciones.....	21
Tabla 6. Dimensión cooperación.....	21
Tabla 7. Dimensión estándares.....	22
Tabla 8. Dimensión conflicto.....	22
Tabla 9. Dimensio identidad.....	23
Tabla 10. Variable Clima organizacional.....	23
Tabla 11. Dimensión competencias de tareas específicas.....	24
Tabla 12. Dimensión competencias de tareas no específicas.....	24
Tabla 13. Dimensión comunicación oral y escrita.....	25
Tabla 14. Dimensión demostración del esfuerzo.....	25
Tabla 15. Dimensión disciplina personal.....	26
Tabla 16. Dimensión desempeño en equipo.....	26
Tabla 17. Dimensión gestión y administración.....	27
Tabla 18. Dimensión supervisión.....	27
Tabla 19. Variable desempeño.....	28
Tabla 20. Correlación de Spearman.....	29
Tabla 21. Matriz de operacionalización de variables.....	45
Tabla 22. Matriz de consistencia.....	47

## Índice de figuras

Figura 1. Alfa de Cronbach del cuestionario del clima organizacional .....	52
Figura 2. Alfa de Cronbach del cuestionario del desempeño .....	52
Figura 3. Dimensión estructura.....	56
Figura 4. Dimensión responsabilidad. ....	56
Figura 5. Dimensión recompensa.....	57
Figura 6. Dimensión desafíos. ....	57
Figura 7. Dimensión relaciones. ....	58
Figura 8. Dimensión cooperación.....	58
Figura 9. Dimensión estándares.....	59
Figura 10. Dimensión conflicto. ....	59
Figura 11. Dimensión identidad.....	60
Figura 12. Variable Clima organizacional .....	60
Figura 13. Dimensión competencias de tareas específicas.....	61
Figura 14. Dimensión competencias de tareas no específicas. ....	61
Figura 15. Dimensión comunicación oral y escrita.....	62
Figura 16. Dimensión demostración del esfuerzo. ....	62
Figura 17. Dimensión disciplina personal. ....	63
Figura 18. Dimensión desempeño en equipo. ....	63
Figura 19. Dimensión gestión y administración. ....	64
Figura 20. Dimensión supervisión .....	64
Figura 21. Variable desempeño.....	65

## Resumen

La presente investigación desarrolló como objetivo general determinar la relación del clima organizacional en el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz; la investigación estuvo bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental – transversal, y un nivel correlacional. La población y muestra se encontró representada por 38 funcionarios de la Municipalidad en estudio; se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para recolectar los datos el cual fue expuesto al juicio de expertos y al coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach; la investigación empleó cinco métodos de análisis: descriptivo, analítico, sintético, deductivo e inductivo; para la presentación y desarrollo de la información. Se llegó a la principal conclusión por medio del coeficiente de correlación Spearman con un resultado de 0,69 que el clima organizacional tiene una influencia moderada en el desempeño de los funcionarios; además que el clima organizacional se encuentra en un nivel bajo dado que los funcionarios no se encuentran comprometidos con su trabajo, existen conflictos y una desorganización en la estructura; y el desempeño de los funcionarios también se ubicó en un nivel bajo dado que sentían que realizaban tareas demás y una supervisión excesiva.

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño, funcionarios.

## **Abstract**

The present investigation had as general objective to determine the relation of the organizational climate in the performance of the officials of the District Municipality of José Leonardo Ortiz; the research had a quantitative approach, with a non-experimental - cross-sectional design, with a correlational level. The population and sample were represented by 38 officials of the Municipality under study; the survey was applied as a technique and the questionnaire as an instrument for data collection, which was exposed to the judgment of experts and to Cronbach's alpha reliability coefficient; The research used five methods of analysis: descriptive, analytical, synthetic, deductive and inductive; for the presentation and development of information. The main conclusion was reached by means of the Spearman correlation coefficient with a result of 0.69 that the organizational climate has a moderate influence on the performance of officials; In addition to the fact that the organizational climate is at a low level given that the officials are not committed to their work, there are conflicts and a disorganization in the structure; and the performance of the officials was also placed at a low level since they felt that they were carrying out other tasks and excessive supervision.

**Keywords:** organizational climate, performance, official.



## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años en las entidades u organizaciones; el factor humano ha cobrado un mayor interés; los roles que desempeña, el ambiente y clima laboral son características que se evalúan, ya que se presentan muchas dificultades y deficiencias, que las organizaciones y entidades pretenden contrarrestar, con el fin de mejorar el desempeño y satisfacción del factor humano; lo que conlleva al logro de metas y objetivos institucionales.

A nivel internacional, en Costa Rica, el mercado laboral ha sido estudiado para identificar las condiciones en las que se desenvuelven los ciudadanos en sus trabajos y se identificó muchas deficiencias, en donde se evidenció que existía un clima laboral u organizacional deficiente, ya que los trabajadores exponían sus vidas al peligro al no contar con la indumentaria necesaria, se evidenció una presión laboral ejercida por los altos mandos a los colaboradores, denotando un ambiente de tensión, etc. (Sánchez, 2019). En Londres, se evidenció las deficiencias laborales de las instituciones públicas, en donde el clima organizacional o laboral no era el adecuado para que el personal desempeñe bien sus funciones, la carencia de políticas, la presión excesiva, ambiente físico inadecuado originaba un ambiente no apto (Sexton et al., 2019). Cabe destacar que a nivel Latinoamericano el clima organizacional en el sector público como privado presenta deficiencias de acuerdo a las emociones que presentan los colaboradores. (González et al., 2020)

En el Perú, a través de los años el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores, ha sido objeto de estudio, ya que el recurso humano es uno de los factores principales para el funcionamiento de una organización, estas deficiencias se ven reflejada en su mayoría en instituciones del sector público; en donde el ambiente laboral llega a ser caótico, existe una desorganización en cuanto a funciones y cargos, además de la falta de políticas y desconocimiento de la normativa; sin dejar de lado que el personal no se encuentra comprometido con su trabajo (Soto e Inga, 2019). Así mismo Charry (2018); destaca que en las instituciones del sector público tienen problemas que repercuten en generar un clima organizacional inadecuado para el

desempeño de los colaboradores; la principal deficiencia se centra en la estructura organizacional inadecuada.

Hablar del Clima organizacional, es hacer mención de una parte importante para la institución, en los sectores público y privado; donde se hace referencia al usuario interno que son los colaboradores; ya que tienen la responsabilidad del logro de los objetivos y metas plasmados de manera íntegra o sencilla; aún más cuando se trata de una entidad que está al servicio de toda la ciudadanía es ahí donde se debe prestar más interés al desempeño laboral que vienen desarrollando sus colaboradores. El distrito de José Leonardo Ortiz ubicado en la Provincia de Chiclayo en el departamento de Lambayeque, bajo la administración del Gobierno Regional de Lambayeque. Actualmente el Municipio viene afrontando muchas deficiencias debido a una serie de factores (políticos, sociales, culturales, entre otros), las cuales aumentaron más con la Pandemia del Covid-19, porque se está tomando como secuela de esto para el pago retrasado de los salarios, retraso en obras. Además, el clima laboral no es el adecuado ya que existen conflictos laborales, el miedo al contagio ha conllevado al estrés laboral, existe una deficiente comunicación entre las áreas, inadecuado manejo de los recursos; todo ello está ocasionando desmotivación en el personal; el cual se está viendo reflejado en el desempeño de sus trabajadores, que de una manera u otra está afectando a la gestión municipal. Para esto se ha creído conveniente evaluar la relación entre el clima organizacional y con el desempeño de los funcionarios dentro de la Municipalidad donde se pueda medir el ambiente interno y de acuerdo a esto recomendar estrategias que contrarresten la problemática.

Ante esta situación se formuló como *problema de investigación*; ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz?

Definir la justificación en una investigación es de vital importancia, de acuerdo con lo acotado por Chaves (2020), la justificación del estudio permite identificar el porqué y para qué se desarrolla la investigación y existen diferentes tipos de justificación siendo tres las que se desarrollan en la presente justificación; primero se

justificó en el ámbito teórico, dado que la presente investigación se desarrolló en base a la búsqueda y citación de artículos, teorías y antecedentes relacionados a la investigación; además se justificó en el ámbito metodológico, dado que se empleó la metodología, al definirse el tipo de estudio, el tipo de muestreo, las técnicas e instrumentos adecuados que permitieron cumplir con los objetivos y validar o rechazar la hipótesis del estudio. Y finalmente se justificó en el ámbito práctico, ya que la investigación se desarrolló en la Municipalidad del Distrito de José Leonardo Ortíz en donde se identificó una problemática que se pretende contrarrestar con las recomendaciones de esta investigación, además este estudio servirá como base para otros investigadores.

Se desarrolló como objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz; para el cumplimiento de este se desarrollaron los siguientes objetivos específicos: conocer el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz; evaluar el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz y medir la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz.

Se desarrolló como hipótesis del estudio la siguiente; Si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz.

## II. MARCO TEÓRICO

Para continuar con el desarrollo de la investigación se realizó la búsqueda de antecedentes relacionados a las variables es análisis, a nivel internacional; Kamarul et al. (2018) en su estudio desarrolló como principal objetivo analizar la interacción entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; en donde se llegó a la conclusión que existen efectos considerados moderadores de los rasgos de personalidad en la relación entre ciertos aspectos del clima organizacional y la satisfacción laboral. Este estudio se vincula con la presente investigación ya que se analiza el clima organizacional y su relación con otra variable que tiene como objeto de estudio a los colaboradores.

Matabanchoy et al. (2019) en su estudio desarrolló como principal objetivo evaluar el desempeño y su efecto en la calidad del colaborador durante los últimos 10 años; en donde se llegó a concluir que la evaluación del desempeño del colaborador se realiza en diversas empresas de todos los sectores, además permite evaluar el cumplimiento de los objetivos. Este estudio se vincula con la investigación dado que la evaluación del desempeño sin lugar a duda es necesario desarrollarse en toda empresa principalmente para medir los logros pero también con el fin de identificar falencias que permiten ser subsanadas.

Chirinos et al. (2018) en su estudio desarrolló como objetivo principal realizar un análisis del clima organizacional y su repercusión en el emprendimiento sostenible; en donde se concluyó que los colaboradores reflejaron su insatisfacción en cuanto al clima organizacional dado que sus factores como trabajo en equipo, organización y comunicación presentaron deficiencias. Este trabajo se vincula dado que se emplearon estos tres factores como dimensiones para el respectivo análisis.

Tinka et al. (2021) en su estudio desarrollado bajo el objetivo central de analizar la relación entre la inseguridad laboral y el rendimiento laboral en diversos grupos de empleo; llegaron a la conclusión que, para los trabajadores de agencia temporal y los trabajadores de guardia, la asociación entre la inseguridad laboral y el rendimiento en el trabajo es más débil en comparación con los trabajadores

permanentes y los trabajadores de plazo fijo. Este estudio contribuye a la investigación para el contraste de resultados de asociación o relación.

Birnbaum y Somers (2021) en su estudio desarrollaron el objetivo de estudiar la relación de las actitudes laborales y el desempeño en el trabajo; y se llegó a la conclusión que las subculturas de la imagen ocupacional afectaban la relación actitu-desempeño laboral, pero no tenían un efecto directo en el desempeño laboral. Este estudio se vincula con la investigación ya que se evaluaron los factores que tienen influencia en el desempeño laboral.

A nivel nacional; Coatura (2019) desarrolló un estudio con el propósito de identificar la relación del clima organizacional y el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Cotabambas. Dentro de sus principales resultados, mostró que existía una relación considerada moderada entre el ambiente de trabajo y el nivel de desempeño de los servidores de la entidad, dicha relación fue determinada por medio del coeficiente de Pearson que arrojó un monto de 0.605 que explicó como una relación positiva. Este estudio se vincula con la investigación dado que se emplea un coeficiente de relación.

Valles (2019) desarrolló un estudio con el propósito de describir y determinar las características del clima organizacional y el desempeño de los servidores de la Municipalidad Angasmarca; se llegó a concluir que el clima organizacional estuvo en un nivel medio, además se identificó que la gestión del área de recursos humanos es un indicador influyente; el desempeño se ubicó en un nivel medio destacando que la capacitación es un indicador que mejorará el desempeño en cada colaborador. Este estudio se relaciona con la investigación dado que involucra el análisis de las dos variables en el sector público, siendo estas variables de vital importancia para el logro de objetivos.

Barboza et al. (2021) desarrolló un estudio con el propósito de establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral; se llegó a concluir que existe una relación positiva alta entre las variables estudiadas, además que el desempeño de los colaboradores se evidenció en un nivel bajo dado que los

colaboradores no cumplen con sus metas establecidas. Este estudio se vincula a la investigación dado que tienen como principal problemática el desempeño de los colaboradores.

Penachi (2019) desarrolló un estudio con el propósito de estudiar la relación del clima organizacional y el desempeño; se llegó a concluir que la relación que existe entre las variables analizadas es significativa, además se identificó que el nivel de eficacia, calidad y eficiencia se encontraron en niveles medios por lo que se deduce que el desempeño de los colaboradores no era el adecuado. Este estudio se relaciona con mi investigación dado que se está analizando la relación entre el clima organizacional y el desempeño.

Marín (2020) desarrolló un estudio con el propósito de evidenciar las características del desempeño con el fin de mejorar la gestión municipal; se llegó a concluir que se requiere de políticas y condiciones en la gestión pública; además que los colaboradores deben encontrarse involucrados e inmersos en las actividades y funciones que desenvuelven. Este estudio se vincula con la presente investigación dado que la misma problemática se desarrolló en una institución del sector público.

También se recurrió a la búsqueda de teorías relacionadas a la investigación; por ello se destaca la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2017-SERVIR-PE; que regula las relaciones laborales individuales y colectivas, bienestar social, salud y seguridad en el trabajo, comunicación interna así como la cultura y clima organizacional. Además destaca que el clima organizacional se encuentra orientado a mantener y/o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores acerca del ambiente de trabajo; también comprende el compromiso de la alta dirección, medición y análisis de resultados, comunicación de los resultados y desarrollar planes de mejora. (Gobierno del Perú, 2017)

Bordas (2016), define al clima organizacional como aquel ambiente donde los colaboradores realizan sus funciones diariamente, influye mucho el trato que el

jefe brinda a sus subordinados, relaciones que tienen entre los colaboradores, así mismo el trato que se tiene directo con el usuario.

El autor Rojas (2017), define al clima organizacional como la cualidad que los colaboradores perciben dentro de la organización, éste puede ser evaluado y medido, se da de forma directa o indirecta.

Para Sotelo y Arrieta (2018), es la percepción que posee cada colaborador y directivo de la entidad de la que son parte, y éste influye significativamente en el desempeño laboral, por lo que menciona a las emociones y motivaciones como factores del clima organizacional.

Sotelo y Arrieta (2018) acotan que es importante el clima organizacional ya que no depende solo de una persona, tener un ambiente de trabajo agradable, sino que es difícil de conseguir muchas veces, así mismo no solo es tener un buen sueldo, o buen puesto de trabajo, porque si el clima laboral es negativo se vuelve insoportable e impulsará al colaborador a abandonar el puesto. Para ello se debe tener en cuenta 4 puntos fundamentales:

El ambiente, es aquel lugar donde una persona pasará determinadas horas laborando, éste debe ser cómodo, además que debe existir buena comunicación entre las personas que están en el mismo ambiente; el interés, es aceptar y tener iniciativa en querer estar en un lugar con más personas, haciendo o colaborando para que este sea agradable, y así mismo ayudará para que la persona tenga ganas de mejorar día a día; la satisfacción, es el reconocimiento que tiene el colaborador porque se logró mantener en el ambiente a los colaboradores con un buen clima organizacional; y el absentismo, se genera por el mal clima laboral, así mismo las tardanzas, ya que no tienen la satisfacción necesaria, se sienten infelices en su ambiente laboral.

Además, se menciona otros factores que también son importantes para motivar y desarrollar al equipo, los cuales son: La claridad, es esencial dado que siempre se debe tener las actividades a realizar claras, transparentes para así poder desarrollarse mejor; el reconocimiento, se considera una necesidad, ya que

el colaborador se siente más satisfecho en su lugar de trabajo si se le incentiva para mejorar su productividad; promover el reconocimiento, si se promueve va a favorecer a los resultados a las organizaciones, a su vez ayuda a promover un entorno organizativo más humano y con una fuerte cultura corporativa.

Rojas (2017), menciona como características primordiales del clima organizacional el Ambiente físico, aquel espacio físico que los colaboradores tienen en común dentro de una organización.

Ambiente social, es el lugar donde interactúan cada uno de los integrantes de la organización.

Estructura, los colaboradores participan de una estructura en común, en sus horarios laborales, horas de descanso, sala estar, establecimiento de objetivos, estilo de dirección, formalidad, entre otros.

Comportamiento organizacional, describe a diferentes factores de los colaboradores tal como la productividad, responsabilidad, los cuales estén se encuentren disponibles para cumplir sus objetivos y metas tanto profesionales como personales.

Comunicación, es el diálogo que se trata de formar dentro de la organización, se basa en el compañerismo, empatía, que el comportamiento de buenas costumbres sea mutuo, con la finalidad de que el ambiente sea apto para todos.

Motivación, no es exclusiva de las condiciones laborales, sino de la cultura organizacional, debe existir un ambiente grato, bonos extras, premios por mejor colaborador, entre otros.

Liderazgo, es aquel factor que busca comprometer al líder para generar un ambiente de trabajo agradable, con la finalidad que los colaboradores se encuentren motivados.

Pertenencia, es aquella identidad que hace que exista sensaciones de unión, haciendo que se sientan identificados con la entidad.

Capacitación, es parte de la motivación que se le brinda a los participantes de la organización, es importante mantener capacitados a los colaboradores porque así ayudamos a engrandecer su esencia cultural.



Evaluación, se realiza semestral o anualmente, con apoyo de los superiores para verificar si las metas se han ido cumpliendo sino para mejorar sus debilidades.

Son múltiples las ventajas del clima organizacional en las entidades u organizaciones, pero entre ellas está que, si el colaborador trabaja en un agradable ambiente, mejorará su desempeño, posteriormente estará con una actitud positiva, tendrán mayor satisfacción personal y profesional, habrá baja rotación del personal, más ideas constructivas, mejor servicio, puntualidad, entre otras. Así mismo se menciona como factores influyentes; el establecimiento de objetivos, las relaciones entre compañeros, líder con estilo de liderazgo, condiciones de trabajo, política salarial, espacio de trabajo, entre otras. (Rojas, 2017).

Bordas (2016) acota que entre las principales deficiencias que se encuentra en el clima organizacional se puede mencionar: Disminución de la productividad, por lo que empeora la calidad de atención; así mismo ruidos internos y externos, es decir, las quejas y comentarios que se dan tanto adentro como afuera de la organización; aumentará el trabajo individual y existirá competencia en las tareas realizadas, que su desarrollo de actividades sea eficiente; a su vez, existirá una rotación superior de empleados y aumentará los gastos de contratación y formación, ya que al entrar nuevos colaboradores en un área se les tiene que capacitar adecuadamente; pérdida de talentos, profesionales con alta experiencia y rendimiento dejan la organización por el mal clima organizacional; baja motivación, compromiso y desalineación, con los objetivos de negocio; pocas expresiones creativas y menos propuestas innovadoras.

Bordas (2016) acota que, para el estudio del clima organizacional, es fundamental y significativo considerar los factores incidentes en el comportamiento de los colaboradores, y que, a su vez, puedan ser medidos, Litwin y Stinger, consideran nueve dimensiones que trascienden en la generación del clima organizacional, los cuales serán mencionados posteriormente:

Estructura, abarca lo relacionado a reglas, procesos y el nivel jerárquico de la organización, por lo que, se puede condicionar el conocimiento que los trabajadores adquieren sobre su centro laboral. Así mismo, una pertinente

estructura organizacional facilitará o dificultará el flujo que se genera de la comunicación.

Responsabilidad, describe el nivel de individualidad que cuentan los trabajadores para que se puedan desarrollar en sus funciones, aquí es de importancia el valor del tipo de supervisión que se emplea, los desafíos que presenta la actividad y el compromiso para el cumplimiento de los resultados.

Recompensa, es la percepción del colaborador en base a su esfuerzo con el que realiza sus actividades, se manifiesta mediante su salario, incentivos, motivaciones que recibe el colaborador para poder desempeñarse activamente.

Desafío, se encuentra enfocado en el control de los colaboradores acerca del proceso de producción, ya sea de servicios o bienes, y de los riesgos que asumieron para la continuidad de los objetivos planteados, es uno de los factores más importantes ya que ayudará a contribuir un ambiente fuerte de competencia.

Relaciones, se considera el buen trato y las relaciones entre los colaboradores, influye la productividad, efectividad, utilidad, obediencia y en la generación de un clima óptimo laboral.

Cooperación, tiene en cierta parte similitud con la dimensión anterior, se diferencia en que ésta busca el soporte adecuado y la presencia de un efecto de compromiso en grupo, con la finalidad de lograr las metas grupales propuestas.

Estándares, manifiesta que es el conocimiento del personal que se coloca por encima de los parámetros determinados de la empresa en referencia a los niveles de capacidad laboral. Dado que las exigencias serán sensatas y afines del personal los cuales observarán que hay imparcialidad y equilibrio con ellos.

Conflictos, es como los líderes hacen frente a las diferencias e inquietudes que se pueden presentar, en este punto influye el sentir general que los colaboradores expresan sobre el manejo de problemas existentes en la organización.

Identidad, nace del efecto de pertenencia que tienen los colaboradores con la organización, muestra que tan implicados se encuentran los colaboradores y sobre todo que tan orgullosos se sienten de formar parte de ella.

Bordas (2016) acota que las organizaciones pretenden obtener mecanismos de cálculo periódicos, ello está relacionado con la estimulación propia

y con las consecuencias esperadas por la empresa. La forma más común de medirlo, es la encuesta del clima organizacional, para ello es importante tener en cuenta la planeación de las preguntas, las escalas que se van a utilizar como respuestas, así mismo se puede combinar la encuesta con la entrevista, para que así la persona pueda desarrollar sus opiniones.

Es de vital importancia hacer mención de las Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público que tipifica que los funcionarios o servidores públicos para tener un desempeño adecuado en sus lugares de trabajo deben de conocer de manera exhaustiva las labores del cargo que ocupan, estar en constante capacitación, cumplir con sus deberes, salvaguardar los interés públicos, cumplir con los horarios establecidos, gozar de sus beneficios, brindar un buen trato al público en general y colaboradores en general. (Gobierno del Perú, 2018)

Gómez (2018) define al desempeño como la eficacia de la prestación que efectúa el colaborador internamente de la organización, influye las aptitudes competitivas incluso las destrezas personales, ya que van a incidir claramente en las consecuencias de la organización.

Silva (2018) se trata de cómo se soporta y realiza su labor el colaborador, el impacto que tiene en la organización, la forma positiva y negativa que éste brindará, por lo que resulta necesario realizar la medición, no solo porque un mal trabajo perjudica a la compañía sino porque uno es capaz de desarrollar más motivación y lograr los objetivos propuestos, es el beneficio del trabajador y la actuación que manifiesta al momento de realizar cargos y actividades primordiales que exigen su función. En otros términos, es la evaluación que indica si una persona está realizando sus funciones correctamente.

Guartán et al. (2019) acota que la evaluación del desempeño laboral es importante ya que permite que el colaborador y el supervisor identifiquen y discutan las áreas en las que se requiere mejorar el desempeño.

Gómez (2018) acota que las características de una estimación de rendimiento efectiva es algo que a los colaboradores y líderes constantemente le tienen temor, así mismo, puede ser un principio de motivación y recompensa por ambas partes dado que conocen su finalidad. Pero entre ellas tenemos: realizar una explicación del proceso de evaluación, aclarar las expectativas laborales, revisar y actualizar las habilidades laborales, revisar el cumplimiento de las metas y logros, los procesos finales y las recompensas. Otras principales características son: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos y trabajo en equipo.

Para Talavera (2017) existen ventajas tanto para el gerente como para el personal de la organización; para el gerente, porque ayuda a valorar el desempeño y conducta de los colaboradores, en base a elementos de evaluación y adquisición de sistemas de medición capaz de neutralizar la subjetividad. Además, que se torna necesario que se comunique con los colaboradores para evaluar su desempeño. Para la persona, ya que ayuda a conocer los comportamientos y desempeños que la organización considera, también se conoce las perspectivas del guía en cuanto a su desempeño, y de acuerdo a la evaluación sus puntos fuertes y débiles, a su vez permite que el líder demuestre las medidas para mejorar su desempeño y para la organización, dado que permite evaluar el potencial humano a corto, mediano y largo plazo, así como identificar a los colaboradores que necesitan ser rotados, y perfeccionarse en determinadas áreas, finalmente dinamizar su política de RR.HH.

Según el autor Campbell (citado en Núñez y Delgado, 2016) son 8 las dimensiones del desempeño que se tienen que tener en cuenta, las cuales son las siguientes:

Competencia de tareas específicas: el colaborador demuestra su capacidad y destreza de las tareas técnicas centrales, las más importantes que realiza en la organización.

Competencia de tareas no específicas: no se menciona las tareas para un trabajo determinado, pues no se encuentran detalladas sus funciones en algún documento escrito.

Comunicación escrita y oral: refiere a preparar materiales escritos o dar presentaciones orales, de forma exacta de su trabajo o funciones realizadas, en

ello detallará su experiencia laboral, si se siente satisfecha, y la lealtad que siente en la organización.

**Demostración del esfuerzo:** aquel esfuerzo adicional, dispuesto a trabajar en condiciones adversas, el colaborador expresa destreza para desarrollar las tareas necesarias.

**Disciplina personal:** Es el grado en que un colaborador evitar comportamientos negativos o adversos, con los demás colaboradores dentro de un mismo ambiente laboral, sin cometer infracciones que le puedan hacer perder su trabajo.

**Desempeño en equipo:** aquí se evalúa el grado de ayuda y apoyo a los compañeros, reforzando la participación entre ellos, estableciendo objetivos, usando estrategias para realizar sus funciones de forma más comprometida.

**Gestión y administración:** se trata de la organización de las personas y recursos, monitorear el progreso, dar solución a los problemas, esto debe partir de delegar funciones entre los colaboradores, siempre se trata de impulsarlo para que esté apto para resolver problemas.

**Supervisión:** es el rendimiento de influir en el desempeño de los colaboradores, establecer metas, recompensas, además de sancionar si existe algún mal accionar de un trabajador.

Silva (2018) acota que, para lograr medir un buen desempeño laboral, es necesario evaluar las características intrínsecas de la persona, entre las que encontramos: ser aplicado, la disposición de la persona siempre incide en los resultados, por lo que la actitud, esfuerzo, se verá reflejado en ello; tener capacidad de aprendizaje, se encuentra ligado al punto anterior, el colaborador debe estar apto para recibir información actualizada; ser íntegro, como colaboradores de las organizaciones se deben tomar decisiones íntegras y que beneficien el interés generalizado; ser adaptable y flexible, ayuda a seguir siendo productivo cuando existan cambios en la organización; y tener buenas habilidades interpersonales, para llevar una buena relación entre equipos o áreas de trabajo.

Es importante medir el desempeño laboral, ya que el beneficio no será solo para la organización sino también para los colaboradores, las oportunidades laborales es un punto de beneficio para el colaborador. Entre los métodos que existen para la evaluación del personal, se encuentran: la prueba de desempeño, la cual es realizada por el jefe del departamento ya que él sabe un poco más del colaborador y lo coloca en las actividades correspondientes; una autoevaluación, aquí el colaborador ofrece propuestas de mejorar y califica su desempeño; y encuestas, así mismo también se aplican ya que ayudará a la calificación del trabajo en cada área.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación**

Tipo de investigación: Sulandari et al. (2020) acota que identificar el enfoque de la investigación es relevante para el desarrollo de la misma; por ello para la presente investigación el enfoque es cuantitativo.

Diseño de investigación: La presente investigación es No experimental – transversal con un nivel correlacional; de acuerdo con Sulandari et al. (2020) este nivel de investigación pretende cuantificar el grado de relación entre dos o mas variables, por ello recalca la importancia de definir acertivamente el tipo y diseño.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

En la presente investigación se desarrollaron dos variables:

Variable 1 – Variable independiente: Clima organizacional.

Variable 2 – Variable dependiente: Desempeño

#### **3.3. Población y muestra**

##### **Población:**

Fent (2017) la define como un todo de elementos de los cuales se realizan estudios o investigaciones. Entonces la población se encuentra conformada por los funcionarios que laboran en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, que son un total de 38 colaboradores, de las áreas de Administración, Registro civil y Amnistía que están atendiendo por el panorama actual.

##### **Muestra**

Loue y Loff (2019) la definen como una parte representativa de la población. Entonces está representada por toda la población ya que así se determinó mediante el muestreo.

## **Muestreo**

Jatnika et al. (2021) acotan que el muestreo probabilístico intencional; le permite al investigador seleccionar su muestreo a través de criterios.

### **3.4. Técnicas de recolección de información**

#### **Técnica**

Fellers y Kuiper (2020), acotaron que la encuesta es una técnica que permite reunir datos y/o detectar la opinión sobre un determinado asunto; por ende esta encuesta buscar recolectar la opinión de los colaboradores de la Municipalidad Distrital JLO.

#### **Instrumento**

El instrumento a emplearse es el cuestionario; que se encuentra dirigido a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz; este cuestionario fue elaborado con la escala Likert 5.

#### **Confiabilidad**

De acuerdo con Vet et al. (2017) la confiabilidad se mide por medio del coeficiente de alfa de Cron Bach; el cual se empleará para la determinación del nivel de confiabilidad de los dos cuestionarios para la recolección de datos. Al aplicarse el coeficiente de Cron Bach a los cuestionarios de las variables Clima organizacional y Desempeño se obtuvieron los siguientes resultados 0,844 y 0,834 respectivamente lo que indicó que la fiabilidad se califica como adecuada; dado que se encuentra en el rango [0,8 - 0,89].

#### **Validez**

De acuerdo con la Revista Internacional de Investigación (2020), acota que es de vital importancia validar los instrumentos de una investigación por medio del juicio de tres expertos en la materia.



### **3.5. Procedimiento**

Para la recolección y tratamiento de los datos: El primer paso fue enviar al área de administración de la Municipalidad en estudio una solicitud de permiso para la aplicación del instrumento; se continuó con la elaboración de los instrumentos que se aplicarán los instrumentos a la muestra seleccionada; y se procesó la información en el programa SPSS.

### **3.6. Métodos de análisis**

Los métodos de análisis a emplearse son los siguientes; basados en lo acotado por Dincer (2019):

Método descriptivo, se emplea para la descripción de características de situaciones, este método se vio reflejado al describir la realidad problemática.

Método analítico, se emplea para analizar procesos o información; este método se vio reflejado para el análisis de los resultados y discusión.

Método sintético, como su nombre lo dice hace referencia a sintetizar información, en el presente trabajo empleó este método al sintetizar la información que se citó.

Método inductivo hace referencia a iniciar de principios particulares y llegar a conclusiones generalizadas, este método se empleó en el análisis de los resultados hasta abordar las conclusiones generales del estudio.

Método deductivo; hace referencia a iniciar conociendo las premisas generales para estudiarlas y llegar al centro del problema.

### **3.7. Aspectos éticos**

De acuerdo al informe Belmont los criterios de rigor científico que guían esta investigación son: (Domínguez, 2019)

Respeto a las personas: Se protege la autonomía de los participantes; ya que deciden libremente si participan o no en el estudio, esta decisión la toman después de haberseles explicado todos los beneficios, complicaciones y riesgos.

Beneficencia: La investigación se realizó en base a la búsqueda del beneficio para los participantes y la institución en donde se realizó.

Justicia: Todo riesgo y beneficio presentados en el estudio se reparten de manera equitativa entre los participantes que se encuentran sujetos en el estudio.

#### IV. RESULTADOS

**Análisis descriptivo-** Comprende el análisis de las encuestas aplicadas a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

Objetivo específico 01: Conocer el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

Dimensión 1: Estructura

**Tabla 1**

*Dimensión estructura.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	15	39,5	39,5	39,5
	Medio	17	44,7	44,7	84,2
	Alto	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 44,7% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión estructura en un nivel medio, lo que evidencia que los procedimientos, políticas y las actividades no se encuentran bien definidas ni estructuradas de acuerdo a los niveles y funciones de la municipalidad; mientras que el 39,5% la calificó en un nivel bajo y el 15,8% restante la calificó en un nivel alto.

Dimensión 2: Responsabilidad

**Tabla 2**

*Dimensión responsabilidad.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	3	7,9	7,9	7,9
	Medio	31	81,6	81,6	89,5
	Alto	4	10,5	10,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 81,6% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión responsabilidad en un nivel medio lo que evidencia que a veces realizan actividades relacionadas al su puesto de trabajo tomando iniciativas innovadoras, así mismo a veces o casi nunca realizan esfuerzo extra para cumplir con sus funciones o apoyo en otras áreas; mientras que el 10,5% la calificó en un nivel alto y el 7,9% restante en un nivel bajo.

#### Dimensión 3: Recompensa

**Tabla 3**

*Dimensión recompensa.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	15	39,5	39,5	39,5
	Medio	16	42,1	42,1	81,6
	Alto	7	18,4	18,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 42,1% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión recompensa en un nivel medio lo que evidencia que no todos los colaboradores consideran que su salario se encuentre acorde con las funciones que realizan; no consideran que se brindan incentivos para mejorar el nivel de desempeño; y tampoco se siente valorados y reconocidos por sus funciones que realizan; mientras que el 39,5% la calificó en un nivel bajo y el 7,9% restante en un nivel alto.

#### Dimensión 4: Desafíos

**Tabla 4**

*Dimensión desafíos.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	14	36,8	36,8	36,8
	Medio	12	31,6	31,6	68,4
	Alto	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 36,8% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión desafíos en un nivel bajo lo que evidencia que no todos los colaboradores consideran que casi nunca o nunca la entidad les permite a los colaboradores que tomen y acepten desafíos para su crecimiento profesional, casi nunca la competitividad es sana entre los compañeros de trabajo y se esfuerzan con el fin de sobresalir entre sus compañeros; mientras que el 31,6% lo calificó en un nivel medio y los colaboradores restantes lo calificaron en un nivel alto.

#### Dimensión 5: Relaciones

**Tabla 5**

*Dimensión relaciones.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	16	42,1	42,1	42,1
	Medio	13	34,2	34,2	76,3
	Alto	9	23,7	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 42,1% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión relaciones en un nivel bajo lo que evidencia que la relación no es efectiva entre un gran número de colaboradores, no hay un clima amistoso y la relación no es afectiva entre superiores y subordinados; mientras que el 34,2% la calificó en un nivel medio y el 23,7% restante en un nivel alto.

#### Dimensión 6: Cooperación

**Tabla 6**

*Dimensión cooperación.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	13	34,2	34,2	34,2
	Medio	14	36,8	36,8	71,1
	Alto	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 36,8% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión cooperación en un nivel medio lo que evidencia que a veces existe cooperación y trabajan en equipo para cumplir las metas y objetivos; mientras que el 34,2% la calificó en un nivel bajo y el 28,9% restante en un nivel alto.

Dimensión 7: Estándares

**Tabla 7**

*Dimensión estándares.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	20	52,6	52,6	52,6
	Medio	15	39,5	39,5	92,1
	Alto	3	7,9	7,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 52,6% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión estándares en un nivel bajo lo que evidencia que las exigencias no se encuentran acorde a las funciones del puesto de trabajo y el rendimiento de los compañeros de trabajo es bajo; mientras que el 39,5% la calificó en un nivel medio y el 7,9% restante en un nivel alto.

Dimensión 8: Conflicto

**Tabla 8**

*Dimensión conflicto.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	9	23,7	23,7	23,7
	Medio	21	55,3	55,3	78,9
	Alto	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 55,3% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión conflicto en un nivel medio lo que evidencia que ante cualquier conflicto que surge en la municipalidad a veces los superiores

adoptan actitudes estrategias y gerenciales; y a veces plantean soluciones efectivas; mientras que el 23,7% la calificó en un nivel bajo y el 21,1% restante en un nivel alto.

Dimensión 9: Identidad

**Tabla 9**

*Dimensión identidad.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	15	39,5	39,5	39,5
	Medio	13	34,2	34,2	73,7
	Alto	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 39,5% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión identidad en un nivel bajo lo que evidencia que no sienten orgullo de pertenecer a la entidad en la cual labora; mientras que el 34,2% la calificó en un nivel medio y el 26,3% restante en un nivel alto.

**Tabla 10**

*Variable Clima organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	26	68,4	68,4	68,4
	Medio	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: Al realizar el análisis de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad; de acuerdo a su percepción referente al Clima Organizacional; el 68.4% de ellos le otorgó el calificativo de bajo, mientras que el 31.6% le otorgó el calificativo de medio; evidenciado así que el clima organizacional no es el adecuado dado que la mayoría de las dimensiones fueron calificadas en un nivel medio.

Objetivo específico 02: Evaluar el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz.

Dimensión 1: Competencias de tareas específicas

**Tabla 11**

*Dimensión competencias de tareas específicas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	13	34,2	34,2	34,2
	Medio	14	36,8	36,8	71,1
	Alto	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 34,2% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión competencias de tareas específicas en un nivel medio lo que evidencia que a veces cumplen de manera eficiente con sus funciones directas en relación a su puesto de trabajo, no se sienten completamente capacitados para cumplir y ejecutar ciertas actividades; mientras que el 34,2% la calificó en un nivel bajo y el 26,3% restante en un nivel alto.

Dimensión 2: Competencias de tareas no específicas

**Tabla 12**

*Dimensión competencias de tareas no específicas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	26	68,4	68,4	68,4
	Medio	12	31,3	31,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 68,4% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión competencias de tareas no específicas en un nivel bajo lo que evidencia que realizan actividades indirectas a sus funciones por las cuales se sienten incómodos; mientras que el 31,3% restante la calificó en un nivel medio.



### Dimensión 3: Comunicación oral y escrita

**Tabla 13**

*Dimensión comunicación oral y escrita.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	8	21,1	21,1	21,1
	Medio	22	57,9	57,9	78,9
	Alto	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 57,9% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión comunicación oral y escrita en un nivel medio lo que evidencia que existe deficiencias en cuanto a la comunicación entre compañeros, superiores y subordinados; así mismo los medios empleados a veces transmiten los mensajes completos y adecuados en toda la entidad; mientras que el 21,1% la calificó en un nivel bajo y los colaboradores restantes en un nivel alto.

### Dimensión 4: Demostración del esfuerzo

**Tabla 14**

*Dimensión demostración del esfuerzo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	13	34,2	34,2	34,2
	Medio	14	36,8	36,8	71,1
	Alto	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 36,8% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión demostración del esfuerzo en un nivel medio lo que evidencia que cuentan con la voluntad y realizan esfuerzos para contribuir y

desarrollar los objetivos de la entidad, sin embargo esto es a veces; mientras que el 34,2% la calificó en un nivel medio y el 28,9% restante en un nivel alto.

Dimensión 5: disciplina personal

**Tabla 15**

*Dimensión disciplina personal.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	14	36,8	36,8	36,8
	Medio	12	31,6	31,6	68,4
	Alto	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 36,8% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión disciplina personal en un nivel bajo lo que evidencia que una pequeña parte de los colaboradores no muestran conductas y comportamientos positivos y respeto hacia todo su entorno; mientras que el 31,6% la calificaron en un nivel medio y el personal restante en un nivel alto.

Dimensión 6: Desempeño en equipo

**Tabla 16**

*Dimensión desempeño en equipo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	14	36,8	36,8	36,8
	Medio	17	44,7	44,7	81,6
	Alto	7	18,4	18,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 44,7% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión desempeño en equipo en un nivel medio lo que evidencia que ellos consideran que es mejor realizar un trabajo independiente, a veces existe un trabajo en equipo en la municipalidad, así mismo no hay

colaboración y cooperación entre compañeros; mientras que el 36,8% la calificó en un nivel bajo y el 18,4% restante en un nivel alto.

Dimensión 7: Gestión y administración

**Tabla 17**

*Dimensión gestión y administración.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	16	42,1	42,1	42,1
	Medio	21	55,3	55,3	97,4
	Alto	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 55,3% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión gestión y administración en un nivel medio lo que evidencia que existen deficiencias en el seguimiento de las actividades, así mismo en la capacidad para la toma de decisiones, existe cierta limitación a ello; mientras que el 42,1% la calificó en un nivel bajo y el 2,6% restante en un nivel alto.

Dimensión 8: Supervisión

**Tabla 18**

*Dimensión supervisión.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	13	34,2	34,2	34,2
	Medio	14	36,8	36,8	71,1
	Alto	11	28,9	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: El 36,8% de los colaboradores que fueron encuestados, calificaron a la dimensión supervisión en un nivel medio lo que evidencia que a veces los colaboradores se sienten líderes o creen que poseen esa capacidad, así mismo existen deficiencias en la supervisión ya que se sienten presionados

en esta etapa; mientras que el 34,2% la calificó en un nivel bajo y el 28,9% restante en un nivel alto.

**Tabla 19**

*Variable desempeño.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	11	28,9	28,9	28,9
	Medio	15	39,5	39,5	68,4
	Alto	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: Al realizar el análisis de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad; de acuerdo a su percepción referente al Desempeño; el 39.5% de ellos le otorgó el calificativo de medio, el 31.6% le otorgó el calificativo de alto; mientras que el 28.9% le otorgó el calificativo de bajo.

**Análisis inferencial-** Comprende la aplicación del coeficiente de correlación Spearman.

Objetivo específico 03: Medir la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz.

**Tabla 20**

*Correlación de Spearman*

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,69
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,69	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

*Fuente: elaboración propia*

Interpretación: Al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman se identificó una correlación positiva moderada entre las variables dado que el coeficiente de correlación obtenido fue 0,69; lo que evidencia que el desarrollo del clima organizacional tiene influencia en el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz. Además se identificó que la significancia bilateral es 0,000 siendo este menor que 0,05 ( $p < 0.05$ ); por lo cual permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ : No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_1$ : Si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz); aceptándose así la hipótesis del estudio.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados analizados fueron obtenidos por medio de dos encuestas que se encontraron dirigidas a 38 colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz. Estas encuestas fueron validadas por el juicio de tres expertos; además se les aplicó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. La primera encuesta obtuvo un coeficiente de 0,844 siendo una confiabilidad adecuada que permite medir la variable clima organizacional y la segunda encuesta obtuvo un coeficiente de 0,834 siendo una confiabilidad adecuada que permite medir la variable desempeño.

Los resultados de la variable clima organizacional se presentaron por sus dimensiones; donde la dimensión estructura de acuerdo a la perspectiva del 44.7% de los colaboradores se encontró en un nivel medio porque los procedimientos, políticas y actividades no fueron bien definidas en relación a las funciones y niveles en la Municipalidad. Estos resultados se contrastan con el estudio de Ofer y Jack (2019) donde llegaron a la conclusión que un buen clima organizacional influye en un eficiente establecimiento y cumplimiento de los objetivos por medio de estrategias operativas; dado que los procedimientos, políticas y actividades se encontraron bien definidas. Existe un contraste dado que en la Municipalidad Distrital JLO los procedimientos, políticas y actividades no se encontraron bien definidos si bien es cierto los autores Ofer y Jack destacan la importancia de estos puntos, no siempre la teoría se lleva a la práctica tal como es el caso de la Municipalidad en estudio y no solo es una problemática que aqueja a esta institución sino a varias; destacando la necesidad de replanteamiento de los procedimientos, políticas y actividades y/o las estrategias que permiten el cumplimiento de estos. Así mismo, Rojas (2017) menciona como factores que influyen en el clima; el establecimiento de actividades, las relaciones entre compañeros, líder con estilo de liderazgo, condiciones de trabajo, políticas, espacio de trabajo, actividades, entre otras. El autor destaca el establecimiento de las políticas y actividades como factores que influyen en el clima y de los cuales las instituciones le hacen un seguimiento para su cumplimiento; sin embargo ello se contrasta con lo identificado en la Municipalidad Distrital de JLO dado que no se le da un seguimiento y no se identifican las deficiencias; lo cual no permite realizar un replanteamiento de las políticas y el desarrollo de mejoras.

La dimensión responsabilidad de acuerdo a la perspectiva del 81,6% de los colaboradores se encontró en un nivel medio dado que consideraron que a veces realizan actividades relacionadas a su puesto de trabajo tomando iniciativas innovadoras, así mismo a veces o casi nunca realizan esfuerzo extra para cumplir con sus funciones o apoyo en otras áreas y consideran que la supervisión agresiva no le permite ser más eficientes. Y la dimensión recompensa de acuerdo a las perspectiva del 42,1% de los colaboradores se encontró en un nivel medio porque consideran que su salario no se encuentre acorde con las funciones que realizan; no consideran que se brindan incentivos para mejorar el nivel de desempeño; y tampoco se sienten valorados y reconocidos por sus funciones que realizan. Estos resultados guardan relación con el estudio de Melo (2018) donde la principal conclusión en la que arribó fue que el nivel de responsabilidad de los colaboradores era de nivel regular o medio ya que su calificación se encontró en un 63.4%, del mismo modo el nivel de recompensa hacia los trabajadores. Este estudio guarda relación dado que se identificaron dos factores del clima organizacional que se encuentran en la misma escala que en la Municipalidad Distrital de JLO; esto destaca una vez más la necesidad de replantear estrategias que permitan el aumento de la responsabilidad de los colaboradores empleando las recompensas como estímulo; además se destacó la importancia de la responsabilidad y las recompensas a los colaboradores donde la supervisión incide en el nivel de responsabilidad del colaborador, sin embargo de acuerdo a los resultados obtenidos en la Municipalidad Distrital de JLO no consideran que la supervisión influya en el aumento de sus responsabilidad al contrario es muy agresiva y no los deja desempeñarse eficientemente.

La dimensión desafíos de acuerdo a las perspectiva del 36,8% de los colaboradores se encontró en un nivel bajo porque consideran que casi nunca o nunca la entidad les permite a los colaboradores que tomen y acepten desafíos para su crecimiento profesional, casi nunca la competitividad es sana entre los compañeros de trabajo y se esfuerzan con el fin de sobresalir entre sus compañeros. La dimensión relaciones de acuerdo a las perspectiva del 42,1% de los colaboradores se encontró en un nivel bajo porque consideran que la relación entre un gran número de colaboradores no es afectiva, no existe un clima amistoso.

Estos resultados guardan relación con el estudio de Gómez (2018), acota que las características de una estimación de rendimiento efectiva es algo que a los colaboradores y líderes constantemente le tienen temor, así mismo, puede ser un principio de motivación y recompensa por ambas partes dado que conocen su finalidad. Lo mencionado por el autor se contrasta con los resultados obtenidos dado que destaca la importancia de la aceptación de desafíos y de las relaciones entre los colaboradores; sin embargo en la realidad de las instituciones públicas como es el caso de la Municipalidad en estudio no sucede dado que las relaciones entre compañeros no son afectivas, se encuentran limitados que no son capaces de aceptar nuevos desafíos. Así mismo; Sotelo y Figueroa (2017) en su estudio identificó que las relaciones entre los colaboradores y los desafíos a los que se enfrentan en sus funciones y puestos son 2 factores del clima organizacional que mostraron deficiencias; también destaca la importancia que se le tiene a la variable clima organizacional. Lo acotado por los autores evidencia que las relaciones entre los colaboradores son de suma importancia para el desarrollo de un clima organizacional pero este factor junto con el factor de desafíos suele ser los que presentan mayor deficiencias en las instituciones públicas un ejemplo claro se encuentra en la Municipalidad Distrital de JLO por ello se acepta que son 2 factores en los cuales hay que generar estrategias de cambio.

La dimensión cooperación de acuerdo a las perspectiva del 36.8% de los colaboradores se encontró en un nivel medio porque consideran que a veces existe cooperación y trabajan en equipo para cumplir las metas y objetivos. La dimensión estándares de acuerdo a las perspectiva del 52.6% de los colaboradores se encontró en un nivel bajo porque consideran que las exigencias a las que se encuentran inmersos no se encuentran acorde a las funciones de su puesto de trabajo y consideran que el rendimiento de sus compañeros es bajo. Ante ello Pazmay y Ortíz (2018) reflejaron que los factores que influyen más en el clima organizacional son el factor de pertenencia a un grupo social y la autorrealización; entonces los resultados acerca de los factores que inciden en el clima organizacional discrepan de la teoría de Pazmay y Ortíz dado que en la Municipalidad en estudio la cooperación y la presión entre los colaboradores resultaron repercutir en un clima organizacional bajo.



Bordas (2016) destaca la importancia del indicador conflictos e identidad, ya que estos dos indicadores influyen el sentir general de los colaboradores, así mismo al sentirse comprometidos con la empresa o institución realizan un mejor desenvolvimiento en el ambiente laboral. Por ello se estudió la dimensión conflicto de acuerdo a las perspectiva del 55.3% de los colaboradores se encontró en un nivel medio porque consideran que ante cualquier conflicto que surge en la municipalidad a veces los superiores adoptan actitudes estrategias y gerenciales. La dimensión identidad de acuerdo a las perspectiva del 39,5% de los colaboradores se encontró en un nivel bajo porque consideran que no sienten orgullo de pertenecer a la entidad en la cual labora. Pedraza, (2020) destaca que el clima organizacional tanto en instituciones públicas como privadas presenta deficiencias en la mayoría de ellas donde se identifica como principales factores o determinantes los estándares e identidad; ya que los colaboradores se sienten presionados por sus superiores y muchas veces se generan conflictos, así mismo no se sienten identificados con su institución por ende no se comprometen. El aporte del autor permite afirmar que fomentar la identidad en los colaboradores es un indicador clave para mejorar el compromiso y por ende un mejor clima organizacional; pero esos factores suelen ser los más olvidados en las instituciones como los casos evidenciados.

Ante todo el análisis de las dimensiones del clima organizacional se identificó que el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz; se encuentra en un nivel bajo evidenciando así que no es el adecuado para los colaboradores. Estos resultados se contrastan con el estudio de Pastor (2019) que mencionó que, el clima laboral de la entidad era optima ya que los colaboradores se sentían cómodos, sin presiones, desarrollaban sus actividades de acuerdo a su cargo lo que generaba un desempeño de nivel alto entre sus colaboradores. A comparación de la Municipalidad Distrital de JLO que se encontró como regular evidenciado que existen puntos por fortalecer. Así mismo Vega (como se citó en Ortiz Campillo, et al., 2019) destaca que el clima organizacional es considerado un fenómeno que agrupa las particularidades del ambiente físico que definen la personalidad de la institución y hace que se distinga de otras, un buen clima tiene efectos positivos, mientras que un mal clima tiene efectos negativos; como es el caso de la Municipalidad en estudio ya que se encontró en un nivel bajo

ya que la mayor parte de los colaboradores sintieron presión de sus superiores, la estructura no era la adecuada por lo que a veces desarrollaban actividades que no estaban dentro de sus puestos de trabajo, el liderazgo era bajo, entre otras deficiencias.

Los resultados de la variable desempeño se presentaron por sus dimensiones; donde la dimensión competencias de tareas específicas, de acuerdo a la perspectiva del 34,2% de los colaboradores se encontró en un nivel medio porque consideran que a veces se cumple de forma eficiente con las funciones directas, pero no se siente completamente capacitados. La dimensión competencias de tareas no específicas, de acuerdo a la perspectiva del 68,4% de los colaboradores se encontró en un nivel bajo porque realizan actividades indirectas a sus funciones por las cuales se sienten incómodos, mientras que la perspectiva del 31,3% de los colaboradores la calificó en un nivel medio, dado que a veces realizan tareas ajenas a su puesto de trabajo. Estos resultados guardan relación con el estudio de Ruiz (2021) que identificó que el desempeño fue deficiente dado que los colaboradores presentaron quejas en cuanto a la competencias de tareas específicas y no específicas. Este estudio se relaciona con la presente investigación dado que la misma problemática se desarrolló en una institución del sector público; en el caso de la Municipalidad Distrital de JLO los colaboradores también presentaron problemas en relación a las tareas específicas y no específicas que desarrollan.

Campbell (citado en Nuñez y Delgado, 2016) acota que la comunicación escrita y oral se refiere a preparar materiales escritos o dar presentaciones orales, de forma exacta de su trabajo o funciones realizadas, en ello detallará su experiencia laboral, además de poder comunicarse asertivamente con sus compañeros. Por ello se estudió la dimensión comunicación oral y escrita, de acuerdo a la perspectiva del 57,9% de los colaboradores se encontró en un nivel medio porque consideran que existe deficiencias en cuanto a la comunicación entre compañeros, superiores y subordinados; así mismo los medios empleados a veces transmiten los mensajes completos y adecuados en toda la entidad. La dimensión demostración del esfuerzo, de acuerdo a la perspectiva del 36,8% de los colaboradores se encontró en un nivel medio lo que evidencia que cuentan con la

voluntad y realizan esfuerzos para contribuir y desarrollar los objetivos de la entidad, sin embargo esto es a veces. La dimensión disciplina personal, de acuerdo a la perspectiva del 36,8% de los colaboradores se encontró en un nivel bajo, evidenciando que una pequeña parte de los colaboradores muestran comportamientos y conductas positivas, además del respeto. Estos resultados se encuentran respaldados por el estudio de Silva (2018) quien acota que para lograr medir un buen desempeño laboral, es necesario evaluar las características intrínsecas de la persona. Ante lo mencionado por el autor se destaca que la disposición de la persona siempre incide en los resultados, por lo que la actitud, esfuerzo, se verá reflejado en ello; tener capacidad de aprendizaje, se encuentra ligado al punto anterior, el colaborador debe estar apto para recibir información actualizada; ser íntegro, como colaboradores de las organizaciones se deben tomar decisiones íntegras y que beneficien el interés general; ser adaptable y flexible, ayuda a seguir siendo productivo cuando existan cambios en la organización; y tener buenas habilidades interpersonales, para llevar una buena relación entre equipos o áreas de trabajo.

La dimensión desempeño en equipo, de acuerdo a la perspectiva del 44,7% de los colaboradores lo calificaron en un nivel medio, porque ellos consideran que es mejor realizar un trabajo independiente, a veces existe un trabajo en equipo en la municipalidad, así mismo no hay colaboración y cooperación entre compañeros. La dimensión gestión y administración, de acuerdo a la perspectivas del 55,3% de los colaboradores lo calificaron en un nivel medio porque existen deficiencias en el seguimiento de las actividades, así mismo en la capacidad para la toma de decisiones, existe cierta limitación a ello. Estos resultados guardan relación con el estudio de Idrogo (2019) dado que el clima organizacional se encontró en un nivel medio y se analizaron distintos factores; además se identificaron los aspectos más importantes que fueron el liderazgo, motivación, trabajo en equipo y capacitación. La dimensión supervisión, de acuerdo a la perspectiva del 36,8% de los colaboradores la calificó en un nivel medio porque a veces los colaboradores se sienten líderes o creen que poseen esa capacidad, así mismo existen deficiencias en la supervisión ya que se sienten presionados en esta etapa. Estos resultados se sustentan con el estudio de Rui (2021); en donde se llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional es un factor que lleva al cultivo de un clima

organizacional vibrante y optimista al hacer que los empleados reconozcan la preocupación de sus líderes y tengan una visión para la organización. Este estudio se vincula con la presente investigación ya que se identificó el liderazgo como un factor del clima y desempeño. Ante todo el análisis de las dimensiones del desempeño se identificó que el desempeño en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz; se encuentra en un nivel medio, evidenciando que existen deficiencias en el desempeño de los colaboradores.

Soto e Inga (2019) acota que en el Perú, a través de los años el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores, ha sido objeto de estudio, ya que el recurso humano es uno de los factores principales para el funcionamiento de una organización, estas deficiencias se ven reflejada en su mayoría en instituciones del sector público; en donde el ambiente laboral llega a ser caótico, existe una desorganización en cuanto a funciones y cargos, además de la falta de políticas y desconocimiento de la normativa; sin dejar de lado que el personal no se encuentra comprometido con su trabajo. Por ello se consideró pertinente aplicar el coeficiente de correlación de Spearman para medir el grado de relación entre las variables; se identificó una correlación positiva moderada entre las variables dado que el coeficiente de correlación obtenido fue 0,69; lo que evidencia que el desarrollo del clima organizacional tiene influencia en el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital JLO. Estos resultados se encuentran relacionados con el estudio de Sexton (et al.,2019); que evidenció las deficiencias laborales de las instituciones públicas de Londres, en donde el clima organizacional o laboral no era el adecuado para que el personal desempeñe bien sus funciones, la carencia de políticas, la presión excesiva, ambiente físico inadecuado originaba un ambiente no apto, además el coeficiente rho de Spearman fue de 0,745. El autor refleja que un clima organizacional deficiente influye en el desempeño de los colaboradores; al igual que en la Municipalidad Distrital JLO.

## VI. CONCLUSIONES

1. Al analizar los resultados del clima organizacional se identificó que las dimensiones estructura, responsabilidad, cooperación, conflicto y recompensa se encontraron en un nivel medio porque las políticas procedimientos y actividades no se encuentran bien definidas; además a veces los colaboradores a veces toman iniciativas innovadoras para desarrollar sus actividades y están acordes con su salario. Las dimensiones desafíos, relaciones, estándares e identidad se encontraron en un nivel bajo porque casi nunca aceptan los desafíos para el desarrollo de sus funciones; así mismo se encuentran inmersos a altas exigencias. Todo ello ha permitido identificar que el clima organizacional se encuentra en un nivel bajo.
2. Al analizar los resultados del desempeño de los funcionarios se identificó que las dimensiones competencias de tareas específicas, la comunicación oral y escrita, demostración del esfuerzo, desempeño en equipo, gestión y administración; y supervisión se encuentran en un nivel medio porque a veces cumplen eficientemente sus funciones; existen deficiencias en cuanto a la comunicación en todas sus formas; además existen deficiencias en el seguimiento de las actividades. Las dimensiones competencias de tareas no específicas y disciplina personal se encuentran en un nivel bajo porque consideran que realizan varias actividades ajenas a su cargo y no muestra conductas y comportamientos positivos. Todo ello ha permitido identificar que el desempeño de los funcionarios se encuentra en un nivel medio.
3. Al identificarse que el clima organizacional se encuentra en un nivel bajo y el desempeño de los funcionarios se encontró un nivel medio con descendencia a nivel bajo; se aplicó el coeficiente correlación Spearman que determinó que la relación que existe entre las variables es positiva moderada; dado que el rho de Spearman es de 0,69; evidenciando que el clima organizacional tiene influencia moderada en el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A las autoridades de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz definir la estructura organizacional de la institución en donde tanto los puestos como sus actividades se encuentren definidas adecuadamente; este organigrama funcional debe darse a conocer a los demás colaboradores junto con las políticas que se deben rediseñar enfocadas en la cooperación y mejora del ambiente laboral; cabe destacar que se requiere del desarrollo de un plan que fomente la identidad institucional en los colaboradores ya que es un factor clave para generar compromiso en los mismo.
2. A las autoridades de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz, resolver los conflictos de manera estratégica; así mismo establecer procedimientos de contingencia ante cualquier conflicto o discrepancia que se genere; dar reconocimiento a los colaboradores por sus logros obtenidos tales como reconocimiento al colaborador del mes, incentivos, entre otros; así mismo mejorar el sistema de supervisión con la finalidad de que los colaboradores no se sientan presionados ante las circunstancias.
3. A las autoridades de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz desarrollar un programa en donde se exploten las habilidades y capacidades de los colaboradores; junto con la reorganización de la estructura y las políticas; el clima organizacional mejorará por ende se generará un mayor desempeño en los colaboradores, donde sin lugar a duda generan múltiples ventajas a la institución como mayor compromiso de los colaboradores, disminución de conflictos, comunicación asertiva, mejor organización, brindar un mejor trato a los usuarios, saber como actuar ante distintos escenarios.

## REFERENCIAS

- Barboza, S., Rivera, R., y Peralta, Y. (06 de noviembre de 2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Multidisciplinaria Pakamuros*, 9(1).  
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Birnbaum, D., y Somers, M. J. (09 de septiembre de 2021). The influence of occupational image subculture on job attitudes, job performance, and the job attitude-job performance relationship. *ProQuest*, 39(7).  
<https://www.proquest.com/docview/231450831/A8C9886E3E564733PQ/2?accountid=37408>
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del clima laboral*. Madrid: Uned.  
<https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional+litwin+y+stringer&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjXsdn6w4zzAhW5H7kGHWcwDt8Q6AF6BAgFEAl#v=onepage&q=clima%20organizacional%20litwin%20y%20stringer&f=true>
- Charry Condor, H. (14 de junio de 2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Scielo*, 9(1).  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003)
- Chaves, D. C. (26 de marzo de 2020). Delimitation and justification on social sciences research questions. *ProQuest*, 9(157).  
<https://www.proquest.com/docview/2007449375/abstract/1C2663DDDBD347BCPQ/2?accountid=37408>
- Chirinos, Y., Meriño, V., y Martínez, C. (24 de junio de 2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN - Scielo*, 6(84).  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Coatura, E. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui Provincia de Cotabambas, Apurímac 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Micaela Bastidas de

Apurímac,

Apurímac.

[https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/719/T\\_0432.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/719/T_0432.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dıñçer, S. (12 de diciembre de 2019). Content analysis in for educational science research: meta-analysis, meta-synthesis, and descriptive content analysis. *ProQuest*, 7(1). <https://doi.org/10.14686/buefad.363159>

Domínguez, I. (10 de abril de 2019). Etica, medicamentos e innovación. *ProQuest*, 35(160). <https://www.proquest.com/docview/2251694114/abstract/C1DD4C51E4DA4E30PQ/1?accountid=37408>

Fellers, P., y Kuiper, S. (18 de abril de 2020). Introducing undergraduates to concepts of survey data analysis. *ProQuest*, 28(1). <https://www.proquest.com/docview/2391195093/abstract/380ACE0723A04808PQ/1?accountid=37408>

Fent, T. (12 de diciembre de 2017). André grow and jan van bavel (eds): agent-based modelling in population studies: concepts, methods, and applications. *ProQuest*, 44(2). <https://doi.org/10.1097/NNE.0000000000000572>

Gómez, F. (2018). *Contratación laboral*. Madrid. [https://books.google.com.pe/books?id=rmFRDwAAQBAJ&pg=PA186&dq=desepe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi64oazt4\\_zAhXsEbkGHeE\\_AI4Q6AF6BAgGEAI#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=rmFRDwAAQBAJ&pg=PA186&dq=desepe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi64oazt4_zAhXsEbkGHeE_AI4Q6AF6BAgGEAI#v=onepage&q&f=true)

González, J., Ramirez, R., Terán, N., y Palomino, G. (08 de mayo de 2020). Clima organizacional en el sector público latinoamericano. *Ciencia Latina*, 5(3). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/415>

Guartán, A., Torres, K., y Ollague, J. (24 de agosto de 2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Dialnet*, 5(6). <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Idrogo, F. (2019). *El clima laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota* -



2016. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2152/ldrogo%20V%c3%a1squez%2c%20Fanny%20del%20Rocio.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- International Journal of Environmental Research and Public Health. (19 de noviembre de 2020). Content validation of an instrument for the assessment of school teachers' levels of knowledge of diabetes through expert judgment. *ProQuest*, 17(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph17228605>
- Jatnika, R., Haffas, M., y Agustiani, H. (07 de septiembre de 2021). The effect of sampling technique training using UNPAD statistical analysis series on sampling technique ability. *ProQuest*, 1469(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1469/1/012146>
- Kamarul, B., Jasimuddin, S., y Wang, L. (31 de enero de 2018). Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? *ProQuest*, 56(2). <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Loue, S., y Loff, B. (10 de septiembre de 2019). Teaching vulnerability in research. *ProQuest*, 14(4). <https://doi.org/10.1177/1556264619869130>
- Marín, J. (17 de octubre de 2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina*, 19(8). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/172>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., y Riobamba, O. (22 de abril de 2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Scielo*, 21(2). <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Melo, R. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del área de seguridad, guardianía y limpieza de la UNA Puno 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7952/Melo\\_Zamata\\_Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7952/Melo_Zamata_Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Núñez, M., y Delgado, M. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Centro Poblado Boca del Río, 2016*.

Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Tacna.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1486/tesis%20-%20nu%C3%B1ez.pdf?sequence=1>

Ofer, Z., y Jack, J. (27 de noviembre de 2019). The role of organizational climate in setting project goals. *Emeral Publishing*, 39(12).  
<https://doi.org/10.1108/IJOPM-02-2019-0150>

Ortiz C, L., Ortiz O, L., Coronell, R., Hamburger, K., y Orozco, E. (25 de junio de 2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Científica*, 14(2).  
<https://www.proquest.com/docview/2246152421/abstract/2B03DE8B1E264E64PQ/1?accountid=37408>

Pastor, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Tesis de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018\\_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf)

Pazmay, S., y Ortíz, Á. (29 de octubre de 2018). Clima Organizacional en las Industrias ecuatorianas de calzado. *Revista Científica*, 14(26).  
[10.18270/cuaderlam.v14i26.2606](https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i26.2606)

Pedraza, N. (17 de noviembre de 2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Revista científica*, 30(76). <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Penachi Valle, N. (19 de mayo de 2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Revista de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 22(44).  
<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>

Rojas, M. (2017). *Ingeniería administrativa*. Colombia: Ediciones de la U.  
<https://books.google.com.pe/books?id=0zOjDwAAQBAJ&pg=PA277&dq=clima+organizacional&hl=es->

419&sa=X&ved=2ahUKEwiJpfuEs4\_zAhVoHrkGHamTCeQQ6AF6BAgKEA  
l#v=onepage&q&f=true

- Rui-Hsin, K. (08 de julio de 2021). The relationship between work characteristics and change-oriented organizational citizenship behavior: A multi-level study on transformational leadership and organizational climate in immigration workers. *ProQuest*, 46(8). <https://doi.org/10.1108/PR-01-2016-0012>
- Ruiz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)
- Sánchez, A. (18 de enero de 2019). Labor Market at the Caribbean and Social Inequalities (1890-1930). Qualified Workers of the United Fruit Company and the Northern Railway Company in front of the 1929 World Economic Crisis. *ProQuest*, 18(1). <https://doi.org/10.21676/16574923.2681>
- Sexton, J., Schwartz, S., Chadwick, W., Rehder, K., Bae, J., Bokovoy, J., . . . Profit, J. (19 de julio de 2019). The associations between work-life balance behaviours, teamwork climate and safety climate: cross-sectional survey introducing the work-life climate scale, psychometric properties, benchmarking data and future directions. *ProQuest*, 26(8). <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2016-006032>
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional*. Editorial área de innovación y desarrollo. [https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&pg=PA11&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi64oazt4\\_zAhXsEbkGHeE\\_AI4Q6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&pg=PA11&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi64oazt4_zAhXsEbkGHeE_AI4Q6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false)
- Sotelo, J., y Delia, A. (2018). *El capital humano y su impacto en la calidad organizacional*. México: Editorial Alujed. [https://books.google.com.pe/books?id=uB\\_LDwAAQBAJ&pg=PA106&dq=clima+organizacional&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=uB_LDwAAQBAJ&pg=PA106&dq=clima+organizacional&hl=es-)

419&sa=X&ved=2ahUKEwiJpfuEs4\_zAhVoHrkGHamTCeQQ6AF6BAgCEAl#v=onepage&q&f=true

- Sotelo, J., y Figueroa, E. (15 de julio de 2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Scielo*, 8(15). <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Soto, C., y Inga, A. (11 de noviembre de 2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *ProQuest*, 8(4). <https://www.proquest.com/docview/2337111840/fulltextPDF/ADAACE66D0464796PQ/5?accountid=37408>
- Sulandari, S., Prihartanti, N., Qonita, A., Marida, S., Intan, A., y Wijayanti, M. (28 de mayo de 2020). Gender, Research Approach, Type of Research, and Completion Period of the Minor Thesis (Skripsi). *ProQuest*, 8(1). <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.8n.1p.32>
- Talavera, D. (2017). *Ventajas y desventajas de la evaluación del desempeño laboral*. México: McGraw-Hill.
- Tinka, V., De Jong, J., y Smulders, P. (09 de septiembre de 2021). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands. *ProQuest*, 25(3). <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155>
- Valles, S. (16 de Junio de 2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las Municipalidades Distritales del Perú: Caso Municipalidad Angasmarca. Santiago de Chuco, 2018. *Concytec*, 8(4). [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAD\\_6050a731c1736154dac630d1e4e5e29f/Description](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAD_6050a731c1736154dac630d1e4e5e29f/Description)
- Vet, H., Mokkink, L., Mosmuller, D., y Terwee, C. (12 de septiembre de 2017). Spearman-Brown prophecy formula and Cronbach's alpha: different faces of reliability and opportunities for new applications. *ProQuest*, 85(10). <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2017.01.013>

## ANEXOS

### Anexo 1

**Tabla 21.** *Matriz de operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida
Clima Organizacional	El clima organizacional es la percepción que tiene cada colaborador y directivos de la organización a la que pertenecen, y éste incide directamente en el desempeño de la organización, así mismo menciona a las emociones y motivaciones como factores del clima organizacional.	La variable independiente clima laboral, será analizado por medio de sus dimensiones; estructura, responsabilidad, desafíos, recompensas, conflicto, etc.	Estructura	Procedimientos	Ordinal- según la escala de Likert 5
				Jerarquías	
			Responsabilidad	Autonomía	
				Esfuerzo	
			Recompensa	Salarios	
				Incentivos	
				Reconocimientos	
			Desafíos	Control	
				Competitividad	
			Relaciones	Interpersonal	
Afectividad					
Cooperación	Trabajo en equipo				
	Apoyo mutuo				
Estándares	Exigencias				
	Rendimiento				
Conflicto	Actitudes				
	Soluciones				
Identidad	Pertenencia				
				Funciones directas	

Desempeño laboral	El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado.	El desempeño laboral será analizado por medio de sus dimensiones e indicadores; competencia de tareas específicas, competencia de tareas no específicas, comunicación oral y escrita, demostración del esfuerzo, disciplina personal, etc.	Competencia de tareas específicas	Capacitaciones	Ordinal- según la escala de Likert 5
			Competencia de tareas no específicas	Funciones indirectas	
			Comunicación oral y escrita	Habilidad	
				Medios	
			Demostración del esfuerzo	Voluntad de trabajo	
				Destrezas	
			Disciplina personal	Conductas	
			Desempeño en equipo	Trabajo en equipo	
				colaboración	
Gestión y administración	Seguimiento				
	Toma de decisiones				
Supervisión	Liderazgo				

Fuente: elaboración propia

Anexo 2

**Tabla 22. Matriz de consistencia**

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque/nivel/diseño	Técnica/Instrumento
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz?	Objetivo general	H1. Si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.	V.1 Clima Organizacional	Unidad de análisis: Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.  Población: Todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.  Muestra: Se trabajará con toda la población	Enfoque: Cuantitativo  Diseño: No experimental Transversal  Nivel: Correlacional	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario
	Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.					
	Objetivos específicos		V.2 Desempeño			
	a. Conocer el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.  b. Evaluar el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.  c. Medir la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.					

Fuente: elaboración propia

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

**Cuestionario N°1**

Estimado colaborador, reciba usted un cordial saludo, se le agradece de antemano por participar de esta encuesta que fue desarrollada con el objetivo de conocer el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

Donde:

S = Siempre

CS = Casi siempre

AV = A veces

CN = Casi nunca

N = Nunca

N.º	ITEMS/ CLIMA ORGANIZACIONAL	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
1	¿Tiene conocimiento de los procedimientos definidos para la ejecución de sus funciones?					
2	¿Tiene conocimiento de las políticas de la organización?					
3	¿Las actividades se encuentran lógicamente estructuras según niveles de la organización?					
4	¿Realiza actividades relacionadas a su puesto de trabajo tomando iniciativas innovadoras?					
5	¿Realiza esfuerzo extra para la ejecución de sus funciones o apoyo en otras áreas?					
6	¿Considera que su salario se encuentra acorde a las funciones que realiza?					
7	¿Considera que existen compañeros que tienen salarios con falta de coherencia a sus funciones?					
8	¿La entidad brinda incentivos económicos, sociales, relajos, etc. para el incremento de su nivel de desempeño?					
9	¿Considera que la entidad reconoce y valora la forma en como cumple con sus funciones u objetivos?					
10	¿Considera que la entidad permite que los colaboradores tomen y acepten desafíos para su crecimiento profesional?					
11	¿Considera que existe una competitividad sana entre sus compañeros de trabajo?					



12	¿Considera que se esfuerza con la finalidad de sobre salir entre sus compañeros?					
13	¿Reconoce que se relaciona efectivamente con sus compañeros de trabajo?					
14	¿Reconoce que existe un clima amistoso entre todos los compañeros de trabajo?					
15	¿Reconoce que la relación entre sus superiores y compañeros es afectiva?					
16	¿Reconoce que sus compañeros se encuentran dispuestos a trabajar en equipo?					
17	¿Reconoce que cuando trabaja en equipo el logro del objetivo es más efectivo?					
18	¿Reconoce que brinda y recepciona un apoyo mutuo con sus compañeros?					
19	¿Considera que sus compañeros siempre cooperan con las actividades que desempeña?					
20	¿Reconoce que las exigencias de parte de sus superiores se encuentran acorde a las funciones que alberga su puesto de trabajo?					
21	¿Reconoce que existe un buen nivel de rendimiento entre sus compañeros de trabajo?					
22	¿Reconoce que frente a contingencias que se presentan sus superiores adoptan actitudes gerenciales y estrategias?					
23	¿Reconoce que frente a escenarios negativos o conflictos proponen soluciones efectivas?					
24	¿Reconoce que se siente orgullosa de pertenecer a la entidad donde labora, y se animaría a recomendar a un amigo o conocido a postular laboralmente?					

## Cuestionario N°2

Estimado colaborador, reciba usted un cordial saludo, se le agradece de antemano por participar de esta encuesta que fue desarrollada con el objetivo de evaluar el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

Donde:

S = Siempre

CS = Casi siempre

AV = A veces

CN = Casi nunca

N = Nunca

N.º	ITEMS/ DESEMPEÑO	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
1	¿Reconoce que logra cumplir con eficiencia sus funciones directas en su puesto de trabajo?					
2	¿Reconoce que sus compañeros cumplen efectivamente con sus obligaciones directas a sus puestos de trabajo?					
3	¿Reconoce que se siente capacitada para cumplir y ejecutar con sus actividades directas a su puesto?					
4	¿Reconoce que la entidad les brinda capacitaciones que permita mejorar el nivel de su desempeño?					
5	¿Reconoce que realiza actividades indirectas o poco relacionadas a su puesto de trabajo?					
6	¿Reconoce que siente incomodidad realizar funciones que no se encuentran directamente relacionados a su puesto?					
7	¿Reconoce que cuenta con habilidades de comunicación, para expresar sus opiniones a sus superiores y compañeros?					
8	¿Reconoce que existe una comunicación efectiva en toda la organización?					
9	¿Reconoce que existen medios formales de comunicación para transmitir mensajes de trabajo en la entidad?					
10	¿Reconoce que utiliza medio de comunicaciones informales para comunicarse con sus compañeros?					
11	¿Reconoce que ha demostrado esfuerzo en cumplir con los compromisos asumidos?					

12	¿Reconoce que sus compañeros de trabajo tienen la voluntad de trabajar con efectividad?					
13	¿Reconoce contar con destrezas para realizar esfuerzos y contribuya al cumplimiento de los objetivos de la entidad?					
14	¿Reconoce que muestra comportamientos y conductas positivas durante la ejecución de sus funciones?					
15	¿Reconoce que sus superiores y compañeros mantienen conductas positivas y respetuosas?					
16	¿Reconoce que es mejor trabajar en equipo que independiente?					
17	¿Reconoce que existe un ambiente de trabajo en equipo en la entidad?					
18	¿Reconoce que usted y sus compañeros de trabajo colaboran y cooperan en la ejecución de sus actividades?					
19	¿Reconoce que realiza seguimientos a las actividades que tiene por ejecutar en su puesto de trabajo?					
20	¿Reconoce que cuenta con la capacidad de tomar decisiones asertivas en su puesto de trabajo?					
21	¿Reconoce que tiene la libertad de tomar decisiones prudentes para la mejora de su cumplimiento de actividades?					
22	¿Reconoce que sus superiores toman la posición de líderes frente a ustedes?					
23	¿Reconoce que cuenta con la habilidad de ser un líder más en la entidad?					
24	¿Reconoce que cuenta con la habilidad de ser un líder más en la entidad?					

## Anexo 4: Confiabilidad

**Figura 1.** Alfa de Cronbach del cuestionario del clima organizacional

### **Análisis de fiabilidad**

→ [Conjunto\_de\_datos0]

### **Escala: Clima Organizacional**

#### **Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	38	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	38	100,0

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

#### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	24

**Figura 2.** Alfa de Cronbach del cuestionario del desempeño

### **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0]

### → **Escala: DESEMPEÑO**

#### **Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	38	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	38	100,0

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

#### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	24

## Anexo 5: Muestreo probabilístico intencional

### **Criterio de inclusión:**

- Colaboradores que trabajan de manera presencial en la Municipalidad.
- Colaboradores que tienen más de 3 años laborando en la Municipalidad.

### **Criterios de exclusión:**

- Colaboradores que no trabajan de manera presencial en la Municipalidad.
- Colaboradores que no tienen más de 3 años laborando en la Municipalidad.

## Anexo 6: Solicitud de autorización

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, 09 de octubre del 2021

SEÑOR: Econ. Wilder Guevara Díaz  
Alcalde de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

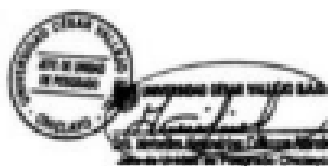
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Requejo Becerra Leidy Greisis
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.
- 6) Asesor : Mg. Castañeda Méndez, Juan Alberto

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón  
JEFA EPG-UCV-CH

Anexo 7: Carta de aceptación



Municipalidad  
Distrital de  
José Leonardo Ortiz

GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

José Leonardo Ortiz, 19 de Octubre del 2021

**CARTA N°815-2021-MDJLO/GGRH**

Srta:

**REQUEJO BECERRA LEIDY GREISIS**

ESTUDIANTE DEL POSTGRADO - MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ

Presente.-

**ASUNTO** : SE AUTORIZA PERMISO PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y FUTURA TESIS DENOMINADA "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ"

**REF** : PROVEIDO N°4745-2021-MDJLO/GGRH

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, manifestándole mi cordial saludo, y a la vez en mi condición de **Gerente de Gestión de Recursos Humanos**, cuyo propósito es dar respuesta a su solicitud; indicando que se **AUTORIZA** el permiso para realizar proyecto de investigación y futura tesis denominada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ" Teniendo en cuenta los límites de la información que pueda brindar la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

C.c.  
ARCHIVO

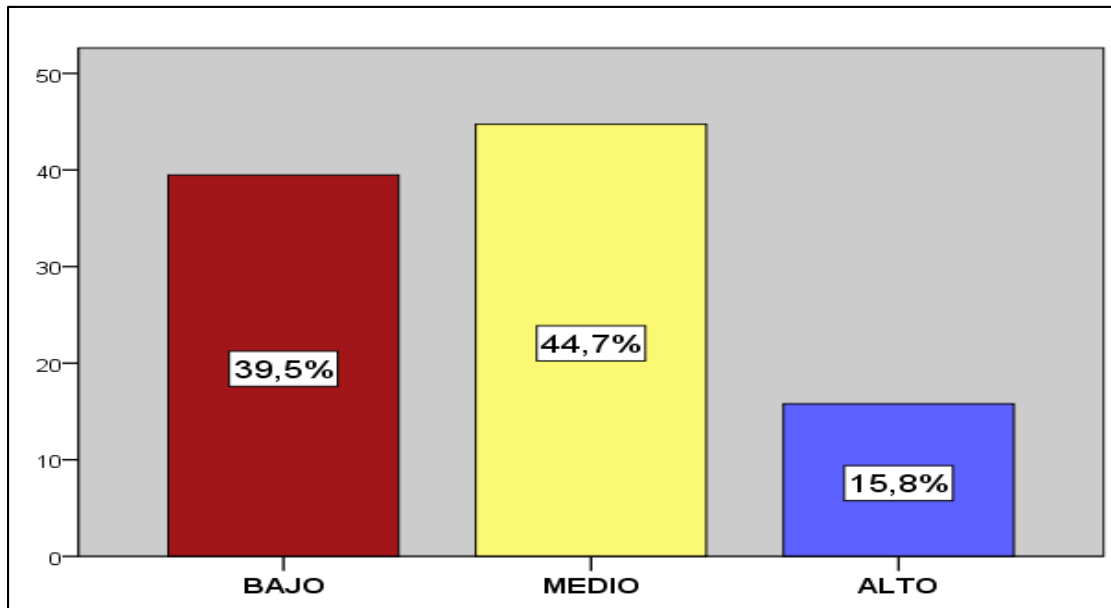
  
Alcaldía Municipal de José Leonardo Ortiz  
Gerente de Gestión de Recursos Humanos  
Alcaldía Municipal de José Leonardo Ortiz  
Gerente de Gestión de Recursos Humanos

## Anexo 8: Figuras de los resultados

### RESULTADOS – FIGURAS

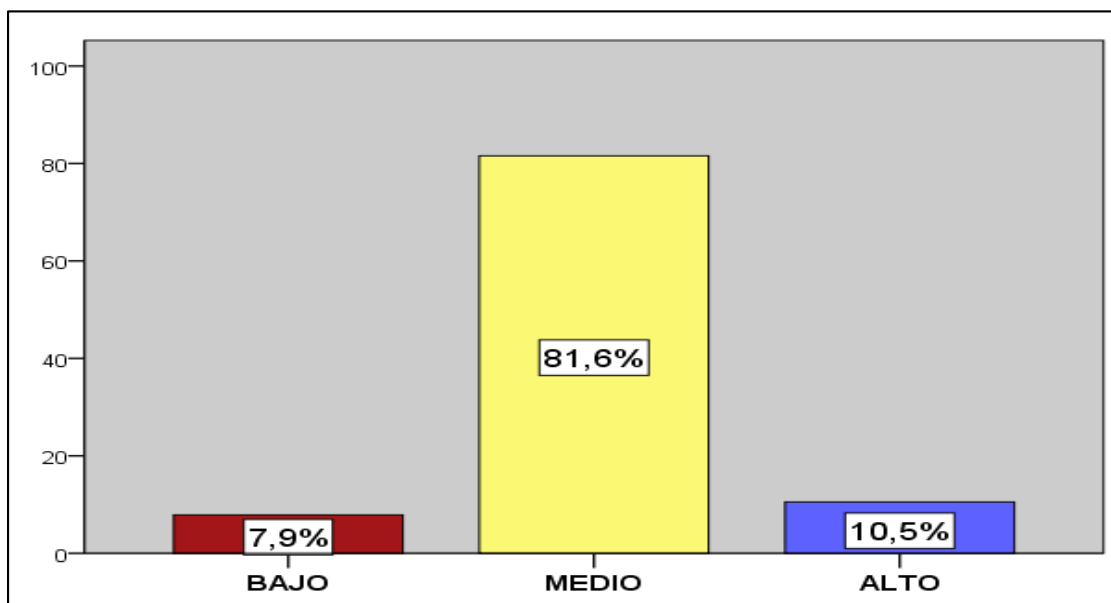
Objetivo específico 01: Conocer el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz.

**Figura 3.** *Dimensión estructura.*



Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°1 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

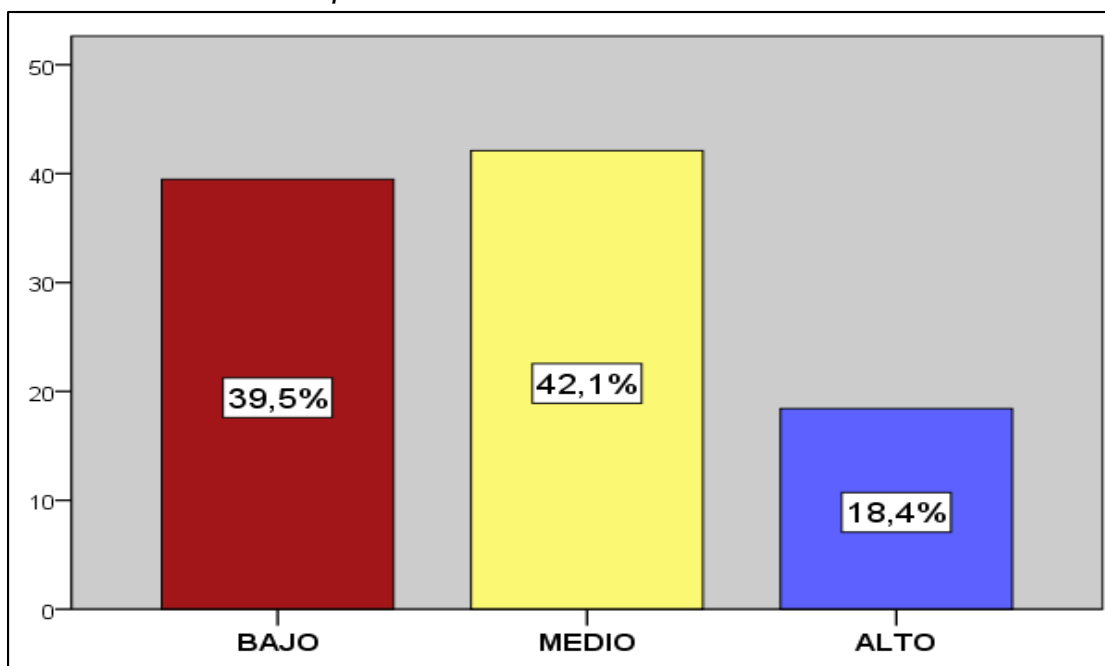
**Figura 4.** *Dimensión responsabilidad.*



Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°1 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

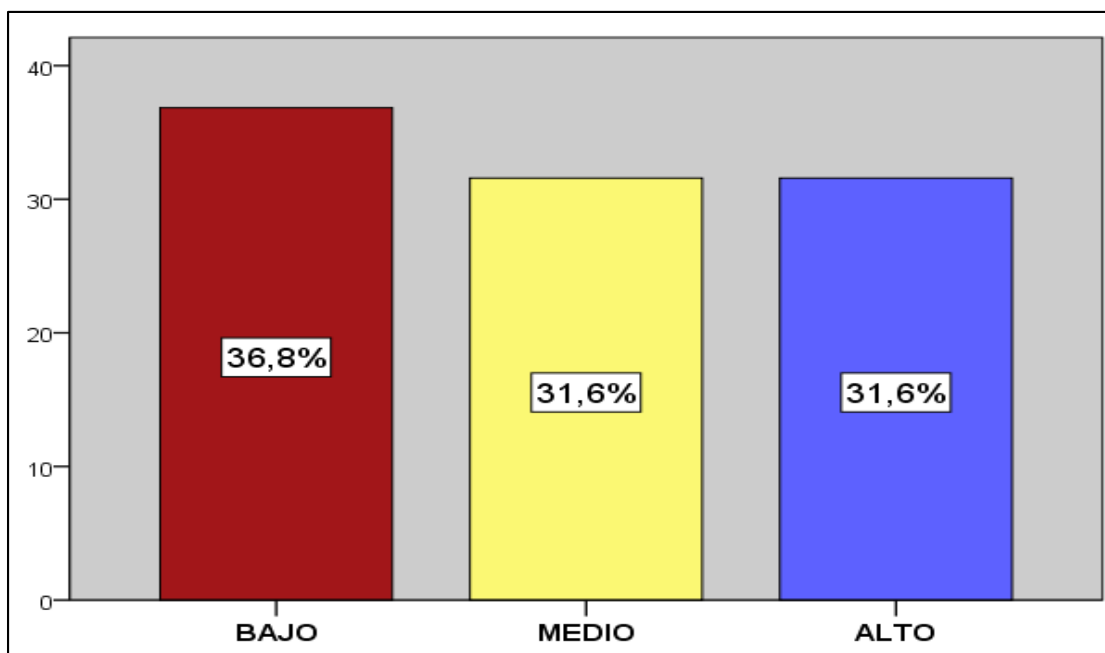


**Figura 5. Dimensión recompensa.**



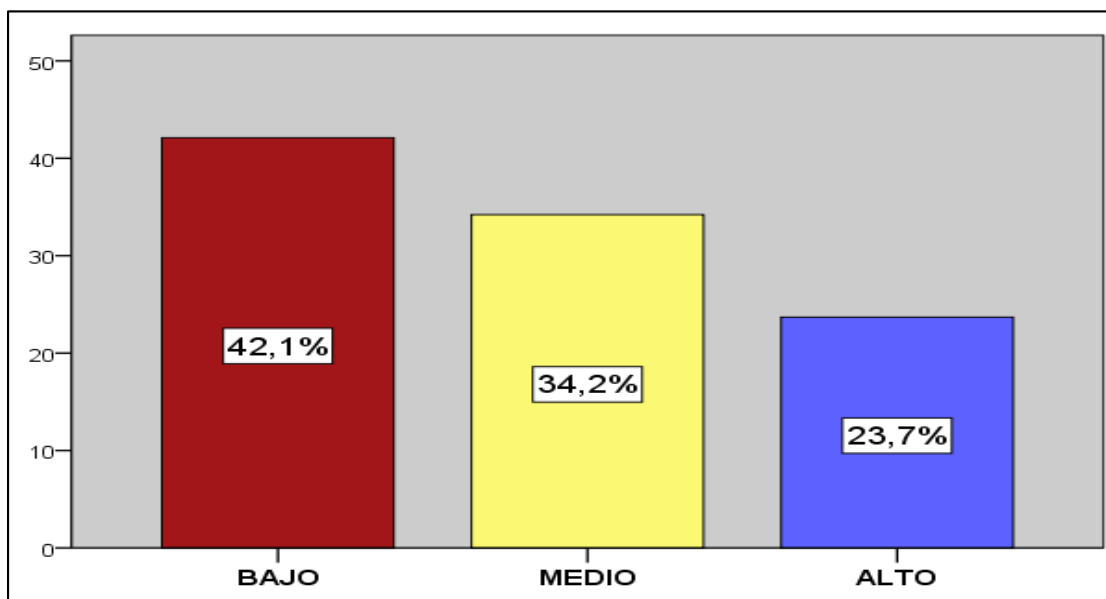
Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°1 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

**Figura 6. Dimensión desafíos.**



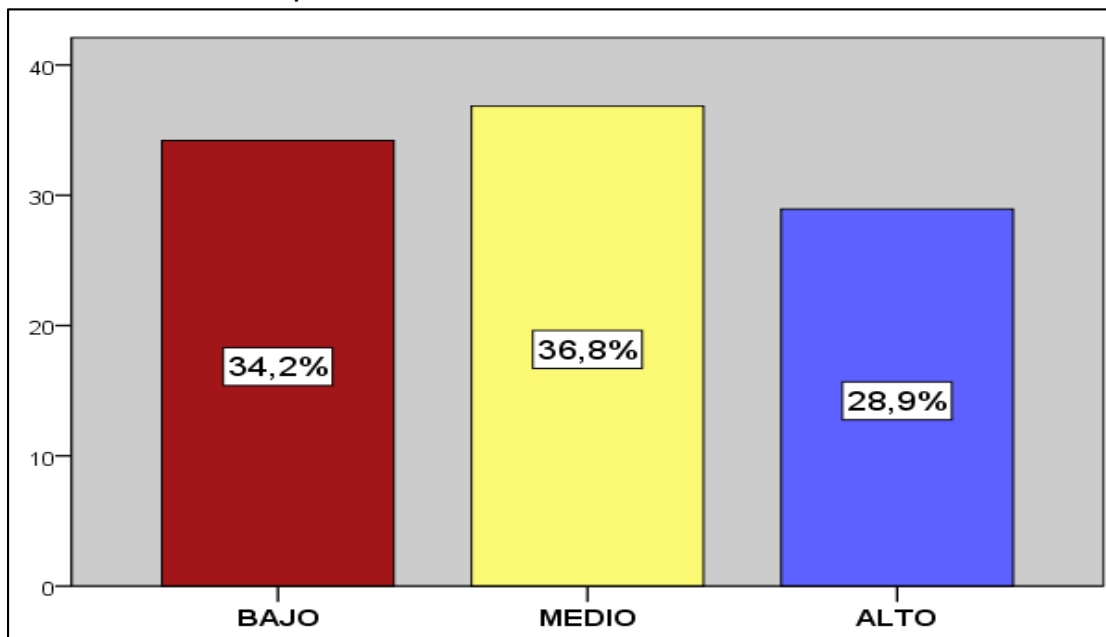
Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°1 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

**Figura 7. Dimensión relaciones.**



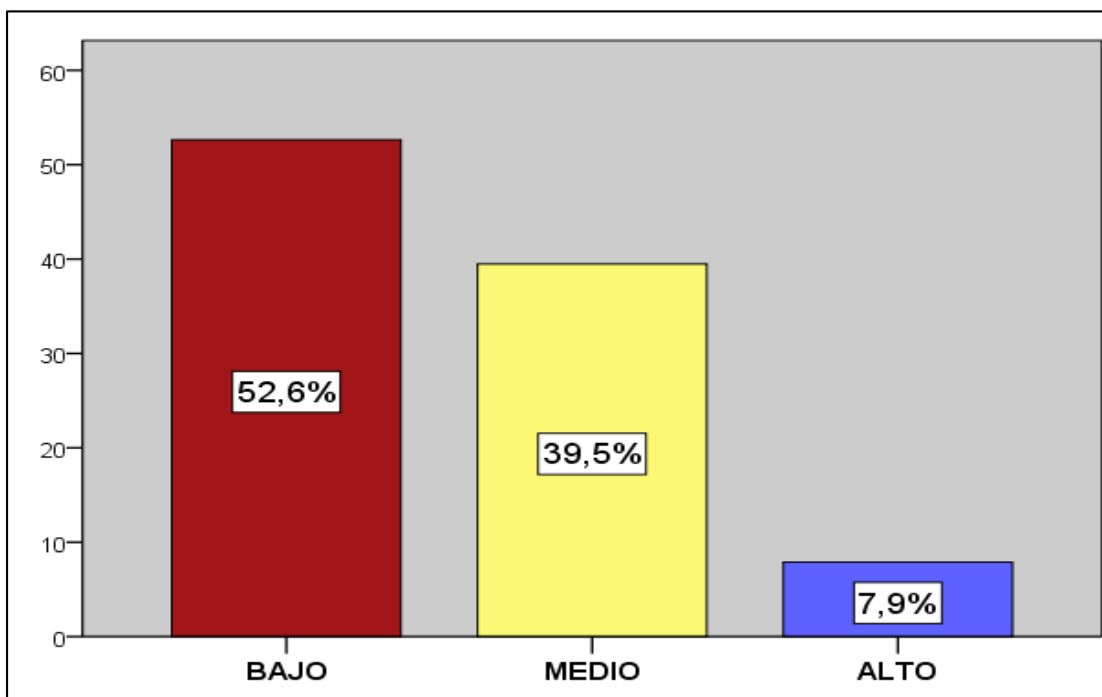
Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°1 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

**Figura 8. Dimensión cooperación.**



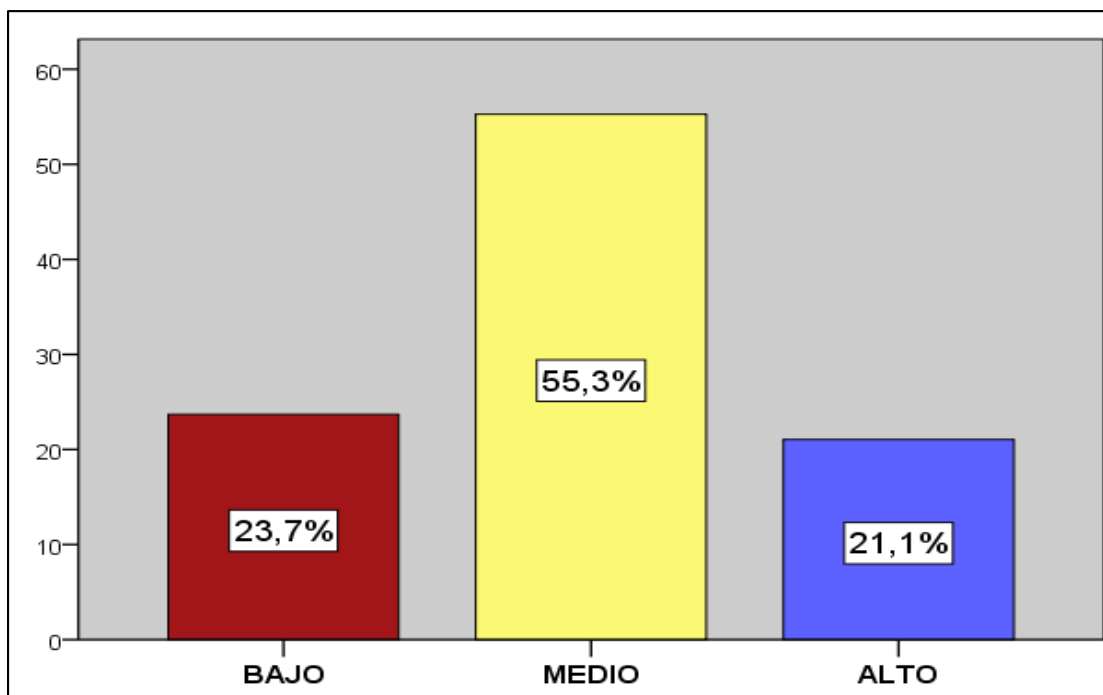
Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°1 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

**Figura 9. Dimensión estándares.**



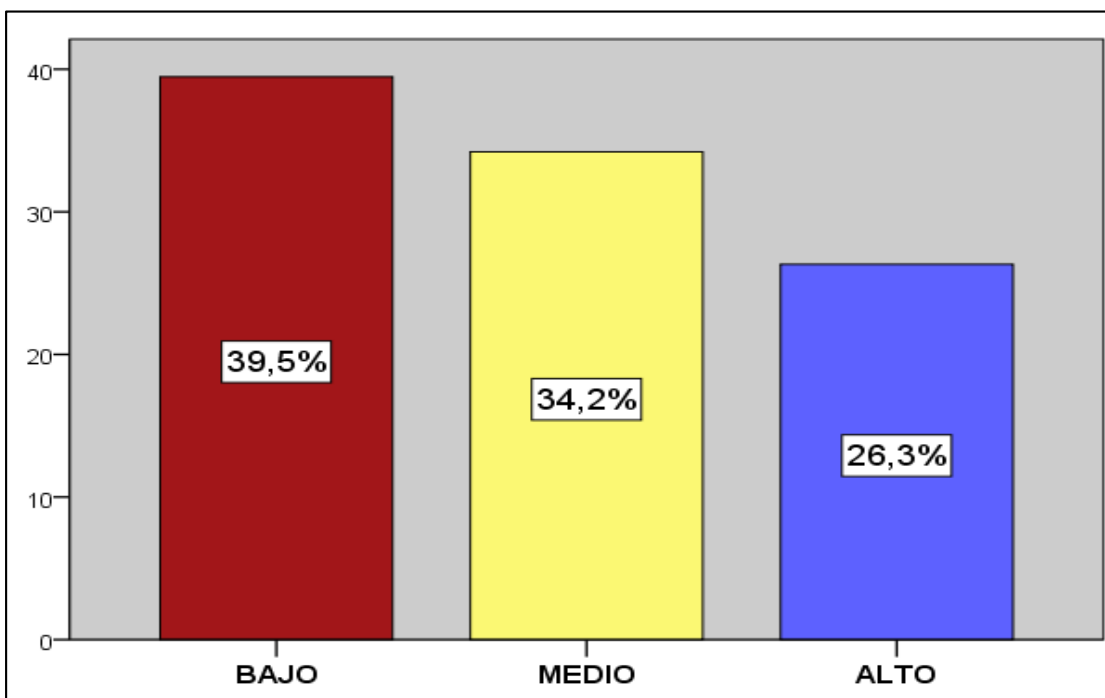
Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°1 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

**Figura 10. Dimensión conflicto.**



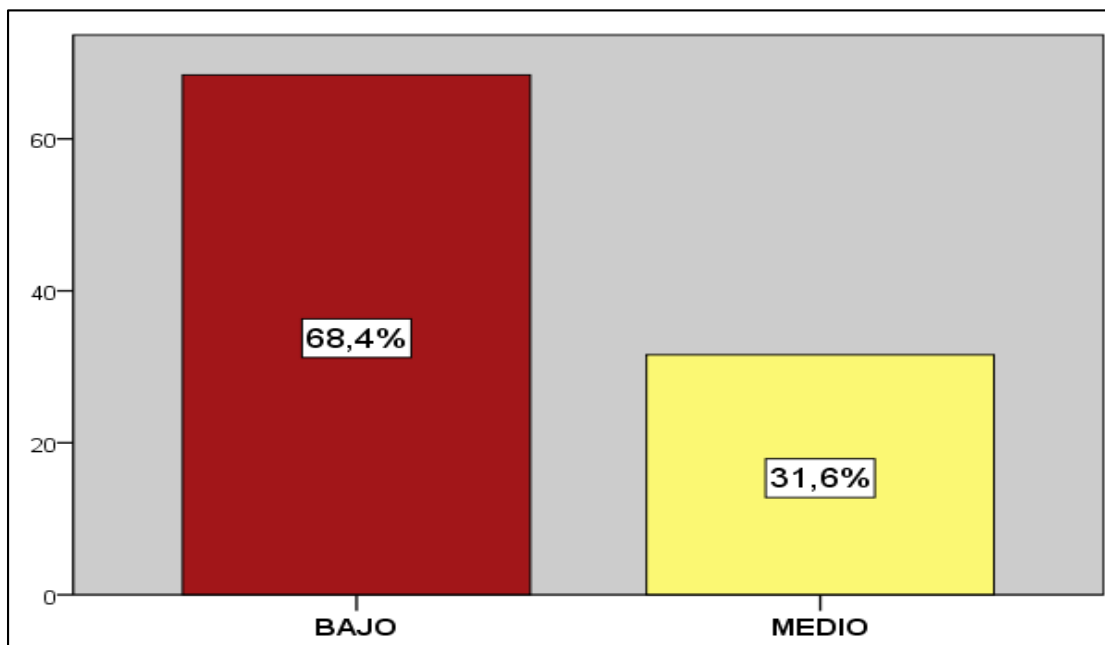
Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°1 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad

**Figura 11. Dimensión identidad.**



Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°1 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

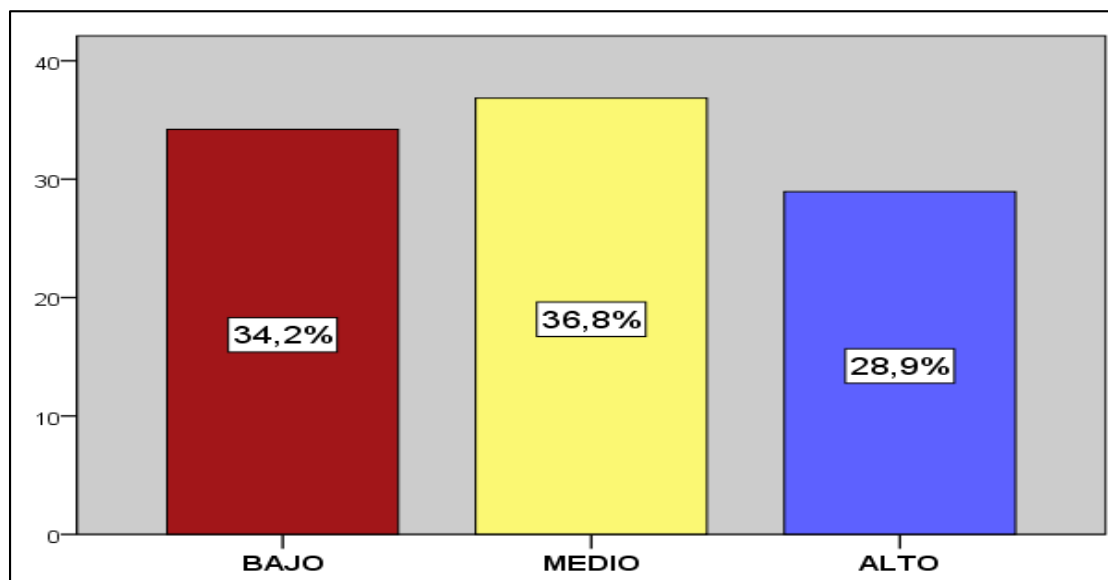
**Figura 12. Variable Clima organizacional**



Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°1 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

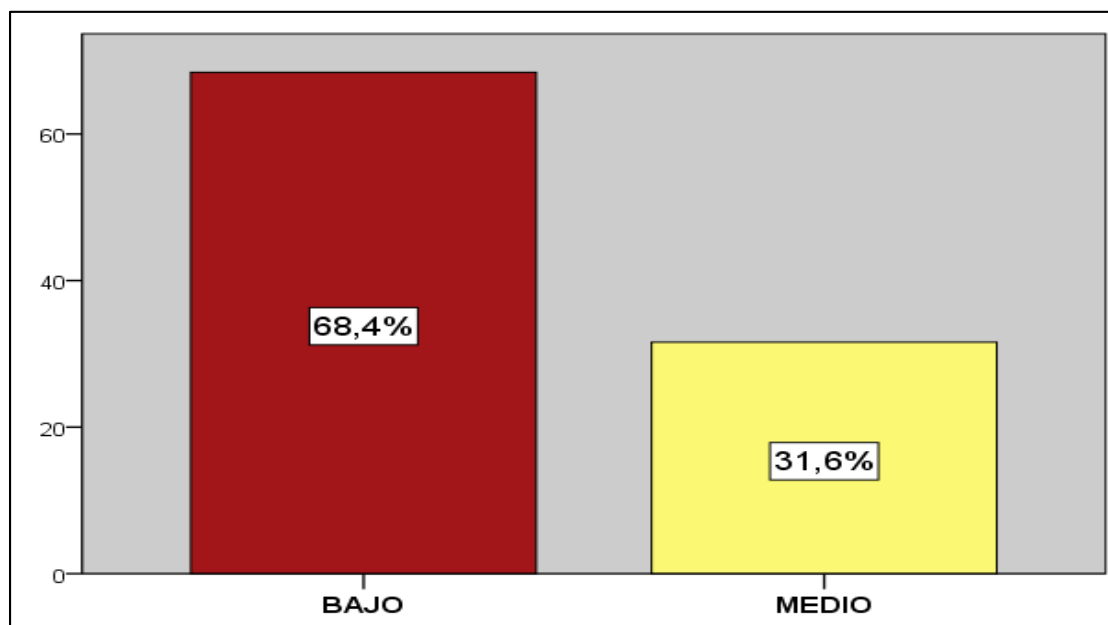
Objetivo específico 02: Evaluar el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortíz.

**Figura 13.** *Dimensión competencias de tareas específicas*



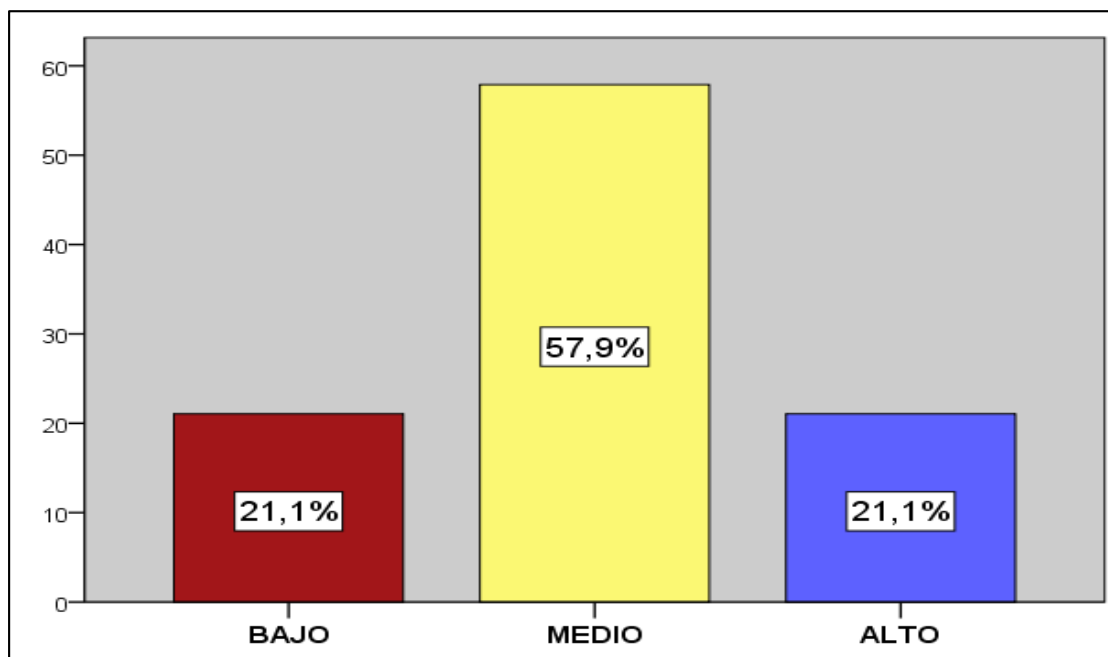
Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°2 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

**Figura 14.** *Dimensión competencias de tareas no específicas.*



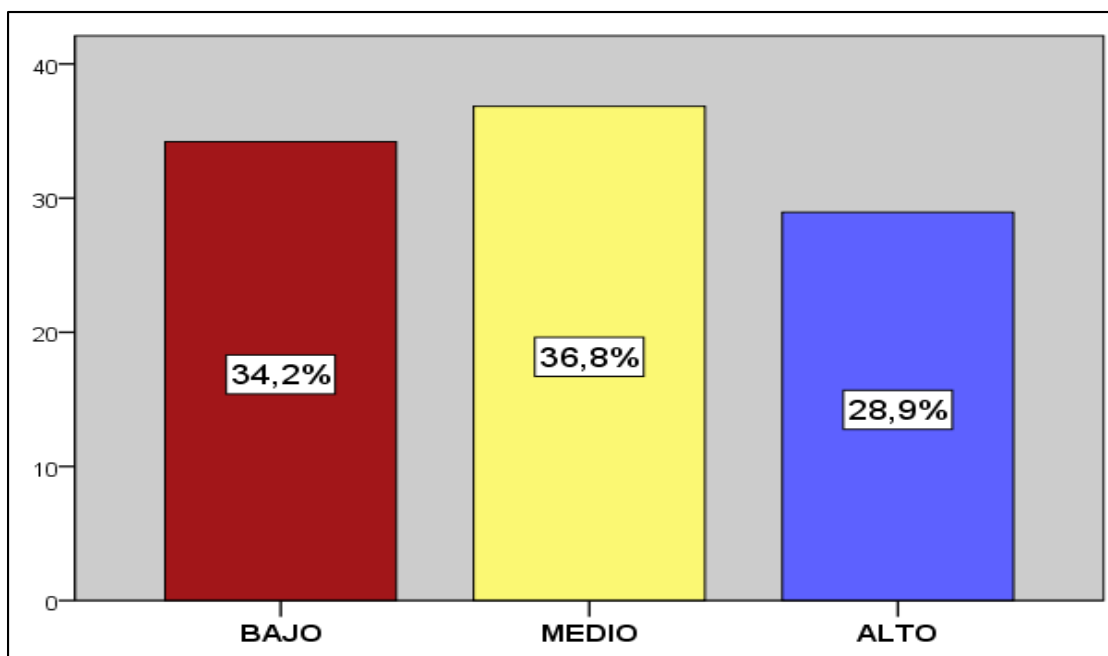
Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°2 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

**Figura 15.** *Dimensión comunicación oral y escrita.*



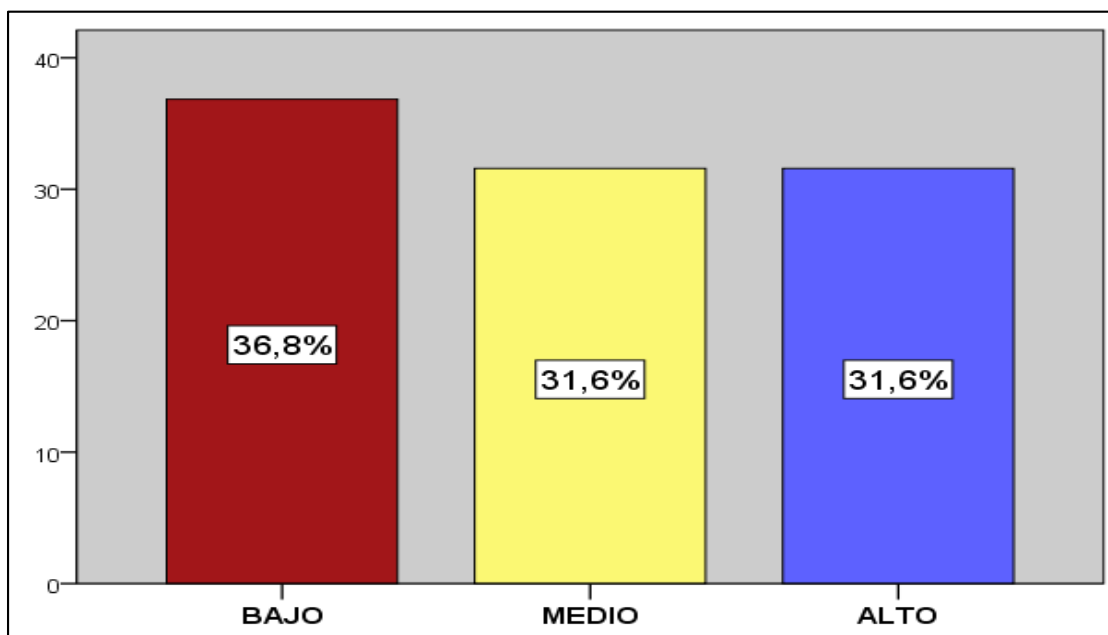
Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°2 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

**Figura 16.** *Dimensión demostración del esfuerzo.*



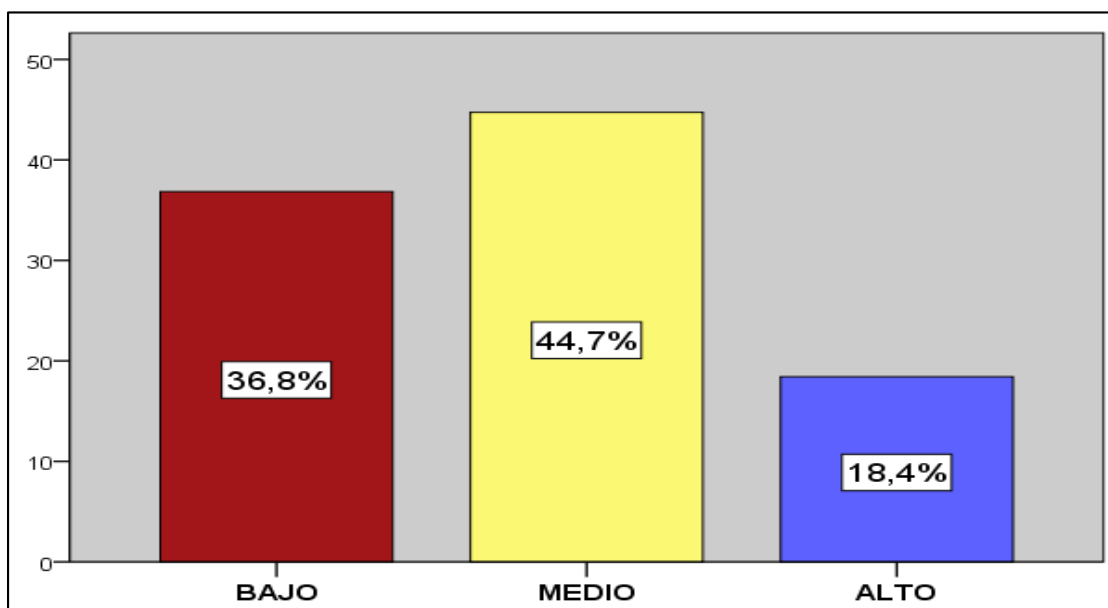
Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°2 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

**Figura 17.** *Dimensión disciplina personal.*



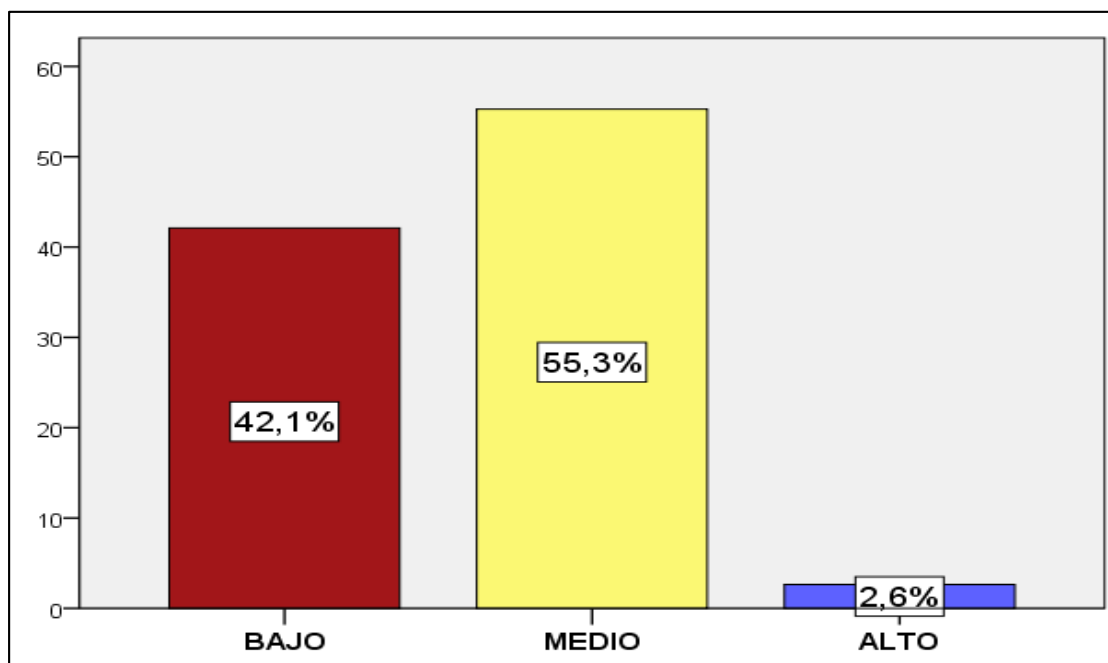
Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°2 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

**Figura 18.** *Dimensión desempeño en equipo.*



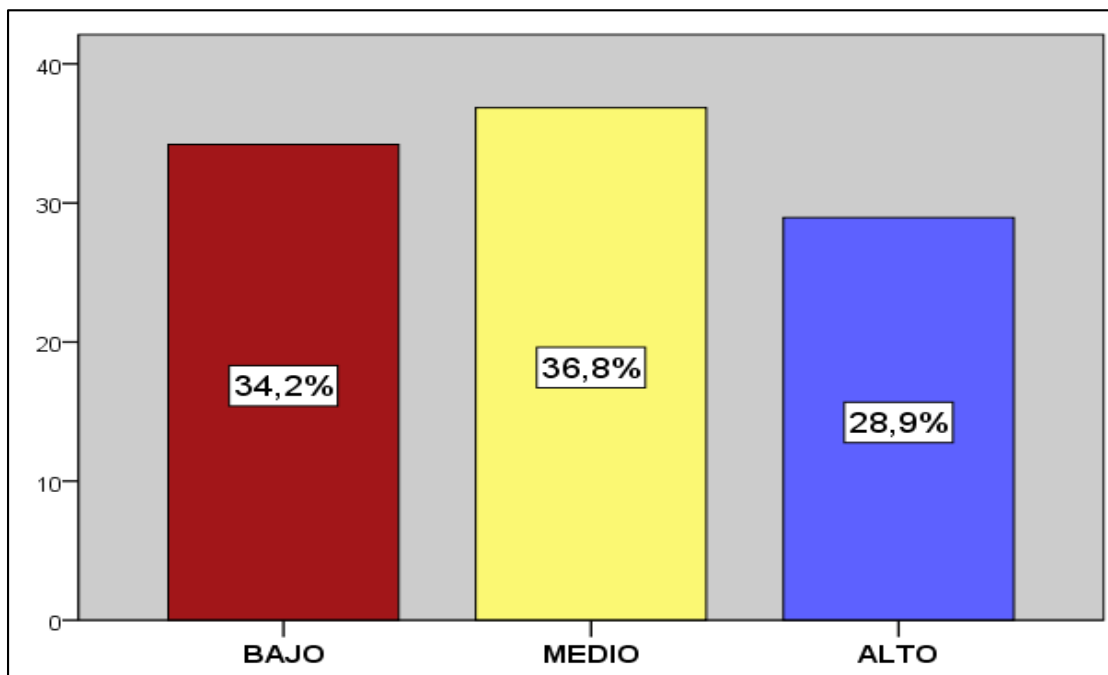
Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°2 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

**Figura 19.** *Dimensión gestión y administración.*



Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°2 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

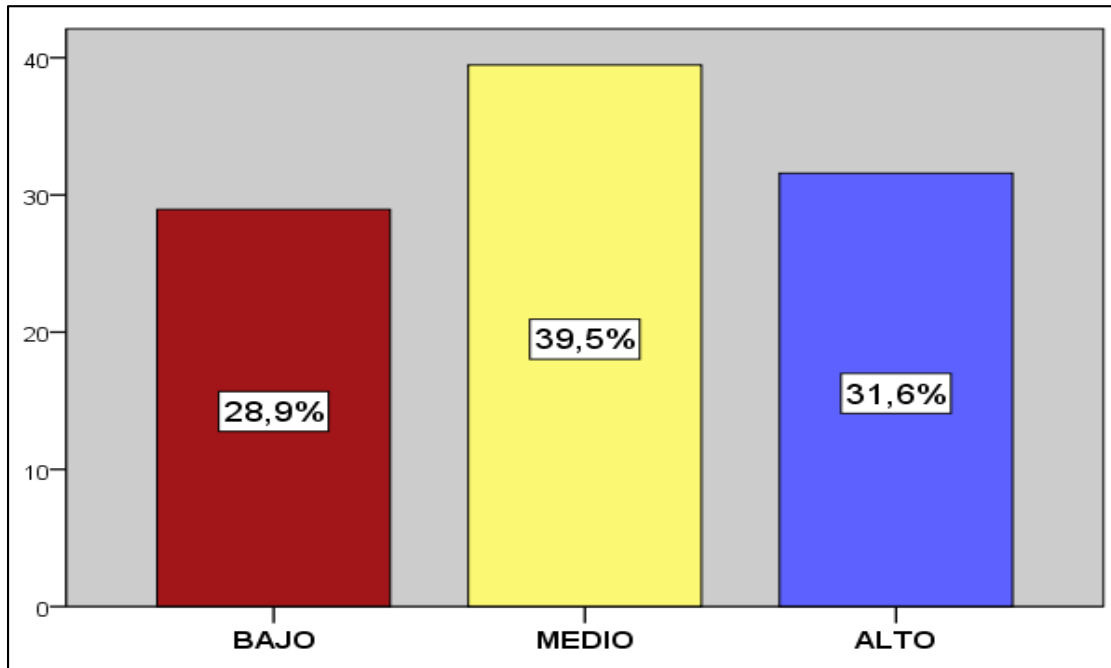
**Figura 20.** *Dimensión supervisión*



Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°2 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.



**Figura 21.** Variable desempeño



Nota: La figura fue obtenida del procesamiento de los datos en el programa SPSS obtenidos en la encuesta N°2 aplicada a los colaboradores de la Municipalidad.

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el Instrumento**

Chiclayo, 14 de octubre de 2021

Señor (a)

Mg. Lucidoro Millañ López

Ciudad.-

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.*

*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.*


*Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:*

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Firma

  
Requeje Becerra, Leidy Greisis



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO	Competencia de tareas específicas	Funciones directas	¿Reconoce que logra cumplir con eficiencia sus funciones directas en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Reconoce que sus compañeros cumplen efectivamente con sus obligaciones directas a sus puestos de trabajo?	X		X		X		X		
		Capacitaciones	¿Reconoce que se siente capacitada para cumplir y ejecutar con sus actividades directas a su puesto?	X		X		X		X		
			¿Reconoce que la entidad les brinda capacitaciones que permita mejorar el nivel de su desempeño?	X		X		X		X		
	Competencia de tareas no específicas	Funciones indirectas	¿Reconoce que realiza actividades indirectas o poco relacionadas a su puesto de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Reconoce que siente incomodidad realizar funciones que no se encuentran directamente relacionados a su puesto?	X		X		X		X		
	Comunicación oral y escrita	Habilidad	¿Reconoce que cuenta con habilidades de comunicación, para expresar sus opiniones a sus superiores y compañeros?	X		X		X		X		
			¿Reconoce que existe una comunicación efectiva en toda la organización?	X		X		X		X		
		Medios	¿Reconoce que existen medios formales de comunicación para transmitir mensajes de trabajo en la entidad?	X		X		X		X		
			¿Reconoce que utiliza medio de comunicaciones informales para comunicarse con sus compañeros?	X		X		X		X		



Demostración del esfuerzo	Voluntad de trabajo	¿Reconoce que ha demostrado esfuerzo en cumplir con los compromisos asumidos?	X	X	X	X	
		¿Reconoce que sus compañeros de trabajo tienen la voluntad de trabajar con efectividad?	X	X	X	X	
Destreza		¿Reconoce contar con destrezas para realizar esfuerzos y contribuya al cumplimiento de los objetivos de la entidad?	X	X	X	X	
	Disciplina personal	Conductas	¿Reconoce que muestra comportamientos y conductas positivas durante la ejecución de sus funciones?	X	X	X	X
¿Reconoce que sus superiores y compañeros mantienen conductas positivas y respetuosas?			X	X	X	X	
Desempeño En equipo	Trabajo en equipo	¿Reconoce que es mejor trabajar en equipo que independiente?	X	X	X	X	
		¿Reconoce que existe un ambiente de trabajo en equipo en la entidad?	X	X	X	X	
Colaboración		¿Reconoce que usted y sus compañeros de trabajo colaboran y cooperan en la ejecución de sus actividades?	X	X	X	X	
	Gestión administración	Seguimiento	¿Reconoce que realiza seguimientos a las actividades que tiene por ejecutar en su puesto de trabajo?	X	X	X	X
Toma de decisiones		¿Reconoce que cuenta con la capacidad de tomar decisiones asertivas en su puesto de trabajo?	X	X	X	X	
	¿Reconoce que tiene la libertad de tomar decisiones prudentes para la mejora de su cumplimiento de actividades?	X	X	X	X		
Supervisión	Liderazgo	¿Reconoce que sus superiores toman la posición de líderes frente a ustedes?	X	X	X	X	
		¿Reconoce que cuenta con la habilidad de ser un líder más en la entidad?	X	X	X	X	
		¿Reconoce que cuenta con la habilidad de ser un líder más en la entidad?	X	X	X	X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Lucidoro Millán López

Firma del experto :

Mag. Lucidoro Millan Lopez  
EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

### 3. TESISTA:

Requejo Becerra, Leidy Greisis

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 14 de octubre de 2021

Mag. Lucidoro Millan Lopez  
Firma / DNI N° 33589105  
EXPERTO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el Instrumento

Chiclayo, 14 de octubre de 2021

Señor (a)

Mg. Luáadoro Millán López

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

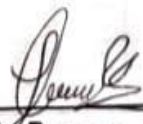
Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

  
Requejo Becerra, Leidy Greisis



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	Procedimientos	¿Tiene conocimiento de los procedimientos definidos para la ejecución de sus funciones?	X		X		X		X		
			¿Tiene conocimiento de las políticas de la organización?	X		X		X		X		
		Jerarquías	¿Las actividades se encuentran lógicamente estructuras según niveles de la organización?	X		X		X		X		
	Responsabilidad	Autonomía	¿Realiza actividades relacionadas a su puesto de trabajo tomando iniciativas innovadoras?	X		X		X		X		
		Esfuerzo	¿Realiza esfuerzo extra para la ejecución de sus funciones o apoyo en otras áreas?	X		X		X		X		
	Recompensa	Salarios	¿Considera que su salario se encuentra acorde a las funciones que realiza?	X		X		X		X		
			¿Considera que existen compañeros que tienen salarios con falta de coherencia a sus funciones?	X		X		X		X		
		Incentivos	¿La entidad brinda incentivos económicos, sociales, relajos, etc. para el incremento de su nivel de desempeño?	X		X		X		X		
		Reconocimientos	¿Considera que la entidad reconoce y valora la forma en como cumple con sus funciones u objetivos?	X		X		X		X		
	Desafíos	Control	¿Considera que la entidad permite que los colaboradores tomen y acepten desafíos para su crecimiento profesional?	X		X		X		X		
		Competitividad	¿Considera que existe una competitividad sana entre sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Considera que se esfuerza con la finalidad de sobre salir entre sus compañeros?	X		X		X		X		
	Relaciones	Interpersonal	¿Reconoce que se relaciona efectivamente con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Reconoce que existe un clima amistoso entre todos los compañeros de trabajo?	X		X		X		X		



Afectividad	¿Reconoce que la relación entre sus superiores y compañeros es afectiva?	X	X	X	X		
	¿Reconoce que existe un clima amistoso entre todos los compañeros de trabajo?	X	X	X	X		
	¿Reconoce que la relación entre sus superiores y compañeros es afectiva?	X	X	X	X		
Cooperación	Trabajo en equipo	¿Reconoce que sus compañeros se encuentran dispuestos a trabajar en equipo?	X	X	X	X	
		¿Reconoce que cuando trabaja en equipo el logro del objetivo es más efectivo?	X	X	X	X	
	Apoyo mutuo	¿Reconoce que brinda y recepciona un apoyo mutuo con sus compañeros?	X	X	X	X	
¿Considera que sus compañeros siempre cooperan con las actividades que desempeña?		X	X	X	X		
¿Considera que sus compañeros siempre cooperan con las actividades que desempeña?		X	X	X	X		
Estándares	Exigencias	¿Reconoce que las exigencias de parte de sus superiores se encuentran acorde a las funciones que alberga su puesto de trabajo?	X	X	X	X	
	Rendimiento	¿Reconoce que existe un buen nivel de rendimiento entre sus compañeros de trabajo?	X	X	X	X	
Conflicto	Actitudes	¿Reconoce que frente a contingencias que se presentan sus superiores adoptan actitudes gerenciales y estrategias?	X	X	X	X	
	Soluciones	¿Reconoce que frente a escenarios negativos o conflictos proponen soluciones efectivas?	X	X	X	X	
Identidad	Pertenencias	¿Reconoce que se siente orgullosa de pertenecer a la entidad donde labora, y se animaría a recomendar a un amigo o conocido a postular laboralmente?	X	X	X	X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Lucidoro Millán López

Firma del experto :

  
 Mag. Lucidoro Millán López  
 EXPERTO EVALUADOR



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

### 3. TESISTA:

Requejo Becerra, Leidy Greisis

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Mag. Lucidoro Millan Lopez  
DNI N° 33589105  
EXPERTO

Chiclayo, 14 de octubre de 2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 14 de octubre de 2021

Señor (a) Dr. / Mg. Ronald Farrón Turkosky

Ciudad.-

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.*

*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.*

*Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:*

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Firma

Requejo Becerra, Leidy Greisis



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO	Competencia de tareas específicas	Funciones directas	<i>¿Reconoce que logra cumplir con eficiencia sus funciones directas en su puesto de trabajo?</i>	X		X		X		X		
			<i>¿Reconoce que sus compañeros cumplen efectivamente con sus obligaciones directas a sus puestos de trabajo?</i>	X		X		X		X		
		Capacitaciones	<i>¿Reconoce que se siente capacitada para cumplir y ejecutar con sus actividades directas a su puesto?</i>	X		X		X		X		
			<i>¿Reconoce que la entidad les brinda capacitaciones que permita mejorar el nivel de su desempeño?</i>	X		X		X		X		
	Competencia de tareas no específicas	Funciones indirectas	<i>¿Reconoce que realiza actividades indirectas o poco relacionadas a su puesto de trabajo?</i>	X		X		X		X		
			<i>¿Reconoce que siente incomodidad realizar funciones que no se encuentran directamente relacionados a su puesto?</i>	X		X		X		X		
	Comunicación oral y escrita	Habilidad	<i>¿Reconoce que cuenta con habilidades de comunicación, para expresar sus opiniones a sus superiores y compañeros?</i>	X		X		X		X		
			<i>¿Reconoce que existe una comunicación efectiva en toda la organización?</i>	X		X		X		X		
		Medios	<i>¿Reconoce que existen medios formales de comunicación para transmitir mensajes de trabajo en la entidad?</i>	X		X		X		X		
			<i>¿Reconoce que utiliza medio de comunicaciones informales para comunicarse con sus compañeros?</i>	X		X		X		X		



Demostración del esfuerzo	Voluntad de trabajo	¿Reconoce que ha demostrado esfuerzo en cumplir con los compromisos asumidos?	X	X	X	X	
		¿Reconoce que sus compañeros de trabajo tienen la voluntad de trabajar con efectividad?	X	X	X	X	
Destreza		¿Reconoce contar con destrezas para realizar esfuerzos y contribuya al cumplimiento de los objetivos de la entidad?	X	X	X	X	
Disciplina personal	Conductas	¿Reconoce que muestra comportamientos y conductas positivas durante la ejecución de sus funciones?	X	X	X	X	
		¿Reconoce que sus superiores y compañeros mantienen conductas positivas y respetuosas?	X	X	X	X	
Desempeño En equipo	Trabajo en equipo	¿Reconoce que es mejor trabajar en equipo que independiente?	X	X	X	X	
		¿Reconoce que existe un ambiente de trabajo en equipo en la entidad?	X	X	X	X	
	Colaboración	¿Reconoce que usted y sus compañeros de trabajo colaboran y cooperan en la ejecución de sus actividades?	X	X	X	X	
Gestión administración	Seguimiento	¿Reconoce que realiza seguimientos a las actividades que tiene por ejecutar en su puesto de trabajo?	X	X	X	X	
	Toma de decisiones	¿Reconoce que cuenta con la capacidad de tomar decisiones asertivas en su puesto de trabajo?	X	X	X	X	
		¿Reconoce que tiene la libertad de tomar decisiones prudentes para la mejora de su cumplimiento de actividades?	X	X	X	X	
Supervisión	Liderazgo	¿Reconoce que sus superiores toman la posición de líderes frente a ustedes?	X	X	X	X	
		¿Reconoce que cuenta con la habilidad de ser un líder más en la entidad?	X	X	X	X	
		¿Reconoce que cuenta con la habilidad de ser un líder más en la entidad?	X	X	X	X	

Grado y Nombre del Experto: Dr. /Mg. Ronald Farrón Turkosky

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario

**3. TESISTA:**

Requejo Becerra, Leidy Greisis

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 14 de octubre de 2021

  
\_\_\_\_\_  
**Ronald Farroñan Turkosky**  
DNI 42951991  
**EXPERTO**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 14 de octubre de 2021

Señor (a) Dr. / Mg. Ronald Farrón Turkosky

Ciudad.-

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.*

*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.*

*Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:*

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Firma

Requejo Becerra, Leidy Greisis



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	Procedimientos	¿Tiene conocimiento de los procedimientos definidos para la ejecución de sus funciones?	X		X		X		X				
			¿Tiene conocimiento de las políticas de la organización?	X		X		X		X				
	Jerarquías		¿Las actividades se encuentran lógicamente estructuras según niveles de la organización?	X		X		X		X				
			Autonomía	¿Realiza actividades relacionadas a su puesto de trabajo tomando iniciativas innovadoras?	X		X		X		X			
	Responsabilidad	Esfuerzo		¿Realiza esfuerzo extra para la ejecución de sus funciones o apoyo en otras áreas?	X		X		X		X			
				Salarios	¿Considera que su salario se encuentra acorde a las funciones que realiza?	X		X		X		X		
	Recompensa		¿Considera que existen compañeros que tienen salarios con falta de coherencia a sus funciones?		X		X		X		X			
			Incentivos	¿La entidad brinda incentivos económicos, sociales, relajos, etc. para el incremento de su nivel de desempeño?	X		X		X		X			
	Desafíos	Reconocimientos		¿Considera que la entidad reconoce y valora la forma en como cumple con sus funciones u objetivos?	X		X		X		X			
				Control	¿Considera que la entidad permite que los colaboradores tomen y acepten desafíos para su crecimiento profesional?	X		X		X		X		
					Competitividad	¿Considera que existe una competitividad sana entre sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X	
	Relacione	Interpersonal		¿Reconoce que se relaciona efectivamente con sus compañeros de trabajo?		X		X		X		X		
				¿Reconoce que existe un clima amistoso entre todos los compañeros de trabajo?	X		X		X		X			



Cooperación	Afectividad	¿Reconoce que la relación entre sus superiores y compañeros es afectiva?	X		X		X		X	
		¿Reconoce que existe un clima amistoso entre todos los compañeros de trabajo?	X		X		X		X	
		¿Reconoce que la relación entre sus superiores y compañeros es afectiva?	X		X		X		X	
	Trabajo en equipo	¿Reconoce que sus compañeros se encuentran dispuestos a trabajar en equipo?	X		X		X		X	
		¿Reconoce que cuando trabaja en equipo el logro del objetivo es más efectivo?	X		X		X		X	
		¿Reconoce que brinda y receptiona un apoyo mutuo con sus compañeros?	X		X		X		X	
	Apoyo mutuo	¿Considera que sus compañeros siempre cooperan con las actividades que desempeña?	X		X		X		X	
		¿Considera que sus compañeros siempre cooperan con las actividades que desempeña?	X		X		X		X	
		¿Considera que sus compañeros siempre cooperan con las actividades que desempeña?	X		X		X		X	
	Estándares	Exigencias	¿Reconoce que las exigencias de parte de sus superiores se encuentran acorde a las funciones que alberga su puesto de trabajo?	X		X		X		X
		Rendimiento	¿Reconoce que existe un buen nivel de rendimiento entre sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X
	Conflicto	Actitudes	¿Reconoce que frente a contingencias que se presentan sus superiores adoptan actitudes gerenciales y estrategias?	X		X		X		X
Soluciones		¿Reconoce que frente a escenarios negativos o conflictos proponen soluciones efectivas?	X		X		X		X	
Identidad	Pertenencias	¿Reconoce que se siente orgullosa de pertenecer a la entidad donde labora, y se animaría a recomendar a un amigo o conocido a postular laboralmente?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Dr. /Mg. Ronald Farrón Turkosky

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR





INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Requejo Becerra, Leidy Greisis

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 14 de octubre de 2021

[Handwritten signature]

Ronald Farroñan Turkosky
DNI 42951991
EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 14 de octubre de 2021

Señor (a)

Dr. Efraín Barboza Castillo

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Requejo Becerra, Leidy Greisis



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO	Competencia de tareas específicas	Funciones directas	¿Reconoce que logra cumplir con eficiencia sus funciones directas en su puesto de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Reconoce que sus compañeros cumplen efectivamente con sus obligaciones directas a sus puestos de trabajo?	X		X		X		X		
		Capacitaciones	¿Reconoce que se siente capacitada para cumplir y ejecutar con sus actividades directas a su puesto?	X		X		X		X		
			¿Reconoce que la entidad les brinda capacitaciones que permita mejorar el nivel de su desempeño?	X		X		X		X		
	Competencia de tareas no específicas	Funciones indirectas	¿Reconoce que realiza actividades indirectas o poco relacionadas a su puesto de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Reconoce que siente incomodidad realizar funciones que no se encuentran directamente relacionados a su puesto?	X		X		X		X		
	Comunicación oral y escrita	Habilidad	¿Reconoce que cuenta con habilidades de comunicación, para expresar sus opiniones a sus superiores y compañeros?	X		X		X		X		
			¿Reconoce que existe una comunicación efectiva en toda la organización?	X		X		X		X		
		Medios	¿Reconoce que existen medios formales de comunicación para transmitir mensajes de trabajo en la entidad?	X		X		X		X		
			¿Reconoce que utiliza medio de comunicaciones informales para comunicarse con sus compañeros?	X		X		X		X		

Afectividad	¿Reconoce que la relación entre sus superiores y compañeros es afectiva?	X	X	X	X		
	¿Reconoce que existe un clima amistoso entre todos los compañeros de trabajo?	X	X	X	X		
	¿Reconoce que la relación entre sus superiores y compañeros es afectiva?	X	X	X	X		
Trabajo en equipo	¿Reconoce que sus compañeros se encuentran dispuestos a trabajar en equipo?	X	X	X	X		
	¿Reconoce que cuando trabaja en equipo el logro del objetivo es más efectivo?	X	X	X	X		
	¿Reconoce que brinda y recepciona un apoyo mutuo con sus compañeros?	X	X	X	X		
Apoyo mutuo	¿Considera que sus compañeros siempre cooperan con las actividades que desempeña?	X	X	X	X		
	¿Considera que sus compañeros siempre cooperan con las actividades que desempeña?	X	X	X	X		
Exigencias	¿Reconoce que las exigencias de parte de sus superiores se encuentran acorde a las funciones que alberga su puesto de trabajo?	X	X	X	X		
	¿Reconoce que existe un buen nivel de rendimiento entre sus compañeros de trabajo?	X	X	X	X		
Actitudes	¿Reconoce que frente a contingencias que se presentan sus superiores adoptan actitudes gerenciales y estrategas?	X	X	X	X		
	¿Reconoce que frente a escenarios negativos o conflictos proponen soluciones efectivas?	X	X	X	X		
Pertenencias	¿Reconoce que se siente orgullosa de pertenecer a la entidad donde labora, y se animaría a recomendar a un amigo o conocido a postular laboralmente?	X	X	X	X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Fraín Barboza Castillo

Firma del experto :

  
**EXPERTO EVALUADOR**

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

### 3. TESISISTA:

Requejo Becerra, Leidy Greisis

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 14 de octubre de 2021



Firma

DNI N° 80290541

EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 14 de octubre de 2021

Señor (a)

Dr. Efraín Barboza Castillo

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Requejo Becerra, Leidy Greisis



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	Procedimientos	¿Tiene conocimiento de los procedimientos definidos para la ejecución de sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			¿Tiene conocimiento de las políticas de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Jerarquías	¿Las actividades se encuentran lógicamente estructuras según niveles de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Responsabilidad	Autonomía	¿Realiza actividades relacionadas a su puesto de trabajo tomando iniciativas innovadoras?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Esfuerzo	¿Realiza esfuerzo extra para la ejecución de sus funciones o apoyo en otras áreas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Recompensa	Salarios		¿Considera que su salario se encuentra acorde a las funciones que realiza?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			¿Considera que existen compañeros que tienen salarios con falta de coherencia a sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Incentivos	¿La entidad brinda incentivos económicos, sociales, relajos, etc. para el incremento de su nivel de desempeño?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Reconocimientos	¿Considera que la entidad reconoce y valora la forma en como cumple con sus funciones u objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Desafíos	Control	¿Considera que la entidad permite que los colaboradores tomen y acepten desafíos para su crecimiento profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Competitividad	¿Considera que existe una competitividad sana entre sus compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		¿Considera que se esfuerza con la finalidad de sobre salir entre sus compañeros?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Relacione	Interpersonal	¿Reconoce que se relaciona efectivamente con sus compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
¿Reconoce que existe un clima amistoso entre todos los compañeros de trabajo?			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Afectividad	¿Reconoce que la relación entre sus superiores y compañeros es afectiva?	X		X		X		X	
	¿Reconoce que existe un clima amistoso entre todos los compañeros de trabajo?	X		X		X		X	
	¿Reconoce que la relación entre sus superiores y compañeros es afectiva?	X		X		X		X	
Trabajo en equipo	¿Reconoce que sus compañeros se encuentran dispuestos a trabajar en equipo?	X		X		X		X	
	¿Reconoce que cuando trabaja en equipo el logro del objetivo es más efectivo?	X		X		X		X	
	¿Reconoce que brinda y recepciona un apoyo mutuo con sus compañeros?	X		X		X		X	
Apoyo mutuo	¿Considera que sus compañeros siempre cooperan con las actividades que desempeña?	X		X		X		X	
	¿Considera que sus compañeros siempre cooperan con las actividades que desempeña?	X		X		X		X	
Exigencias	¿Reconoce que las exigencias de parte de sus superiores se encuentran acorde a las funciones que alberga su puesto de trabajo?	X		X		X		X	
	Rendimiento	¿Reconoce que existe un buen nivel de rendimiento entre sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X
Actitudes	¿Reconoce que frente a contingencias que se presentan sus superiores adoptan actitudes gerenciales y estrategias?	X		X		X		X	
	Soluciones	¿Reconoce que frente a escenarios negativos o conflictos proponen soluciones efectivas?	X		X		X		X
Pertenencias	¿Reconoce que se siente orgullosa de pertenecer a la entidad donde labora, y se animaría a recomendar a un amigo o conocido a postular laboralmente?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Fraín Barboza Castillo*

Firma del experto :

  
**EXPERTO EVALUADOR**



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

### 3. TESISTA:

Requejo Becerra, Leidy Greisis

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 14 de octubre de 2021



Firma

DNI N° 80290541

EXPERTO

Anexo 10: Fotografías durante la aplicación de las encuestas





## Anexo 11: Consentimiento informado

### **Consentimiento informado**

Yo,

#### **DECLARO:**

Haber sido informado de manera clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación: **Clima organizacional y desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz**, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respecto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para que se realice la encuesta que permita contribuir con los objetivos planteados en la investigación

#### **Objetivo General:**

Determinar la relación del clima organizacional en el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

#### **Objetivos Específicos:**

- Conocer el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.
- Evaluar el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.
- Medir la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

Chiclayo 14 de octubre del 2021



Firma.