



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de
la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Noguera Almanza, Luz Rosario (ORCID: 0000-0002-3233-5097)
Zeballos Zeballos, Naysha Maydu (ORCID: 0000-0002-7995-3992)

ASESOR:

Mg. Paredes del Águila, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por darme sabiduría y las fuerzas necesarias para culminar esta etapa importante de mi vida. A mis padres, por el apoyo incondicional que día a día me brindan, por sus sabios consejos que me han guiado por el camino del bien. A mis hermanos, quienes han sido mi ejemplo a seguir, brindándome su apoyo incondicional en todo momento.

Luz Rosario

Agradecer a Dios por darme la vida y la oportunidad de contribuir con este aporte cumpliendo uno de mis mayores objetivos. Asimismo, a mis padres por su apoyo incondicional por estar siempre a mi lado, en cada proyecto, logro y éxito.

Naysha Maydu

Agradecimiento

A Dios, por darme la oportunidad de vivir, por darme las fuerzas necesarias para seguir adelante y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido soporte y compañía durante todo el periodo de estudio. A mi familia, quienes me brindaron su apoyo, comprensión y amor incondicional. A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de obtener mi título profesional y en especial al MBA. Paredes del Águila Jardiel por el apoyo constante en la asesoría de la investigación.

Luz Rosario

Expreso mi mayor gratitud y aprecio a la Universidad Cesar Vallejo, por permitirme obtener mi título profesional y al Mg. Paredes del Águila Jardiel nuestro asesor, por el permanente y detallado asesoramiento; por ser una guía durante el desarrollo de la investigación.

Naysha Maydu

Índice de Contenido

Cátatula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Indice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización.....	13
3.3 Población(criterio de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis .	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1	Relación clima organizacional y desempeño laboral.....	18
Tabla 2	Relación entre comunicación y desempeño laboral.....	19
Tabla 3	Relación entre motivación y desempeño laboral.....	20
Tabla 4	Relación entre condiciones ambientales y desempeño laboral.....	21

Resumen

La presente investigación titulada, Clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022, presentó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cocachacra, Arequipa 2022. La metodología de investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La técnica de recolección fue la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 24 preguntas aplicadas a la muestra de 48 trabajadores de la municipalidad distrital de Cocachacra, la información obtenida fue transferida y procesada en el programa estadístico SPSS 26.0 donde se calculó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman los resultados mostraron una correlación de $Rho=0,835$ llegando a la conclusión que el clima organizacional incide en manera significativa en el desempeño laboral, por lo tanto al tener un agradable clima organizacional permitirá lograr un adecuado desempeño para el bien de sus trabajadores y su organización.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, investigación.

Abstract

The present investigation entitled, Organizational climate and work performance of the workers of the District Municipality of Cocachacra, Arequipa 2022, presented as an objective to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the district municipality of Cocachacra, Arequipa 2022. The research methodology was applied, with a quantitative approach, a correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The collection technique was the survey and as an instrument the questionnaire made up of 24 questions applied to the sample of 48 workers from the municipality of Cocachacra, the information obtained was transferred and processed in the statistical program SPSS 26.0 where the correlation coefficient of Spearman's Rho where the results showed a correlation of $Rho = 0.835$, concluding that the organizational climate has a significant impact on job performance, therefore, having a pleasant organizational climate will allow achieving adequate performance for the good of your workers and your organization.

Keywords: Organizational climate, job performance, research.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo titulado “Clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022”, fue realizado con el fin de analizar el entorno laboral, viéndose evidenciado en el rendimiento de sus funciones. Se pretende demostrar la existencia de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral y de esta manera demostrar que un trabajador motivado y en un ambiente laboral agradable logran una buena productividad laboral para el bienestar del distrito de Cocachacra.

En toda organización ya sea pública o privada tiene un régimen de jerarquía, lo que conlleva a que el colaborador se rija a las órdenes de sus superiores, por tal motivo los jefes deben tener una postura de liderazgo, la facultad de poder predominar en el comportamiento de los colaboradores y a la vez asistir al personal en las dificultades que pueda tener en el desarrollo de sus funciones.

Las organizaciones públicas como las municipalidades no se encuentran ajenas al impacto que tiene el ambiente organizacional, ya que estos son percibidos por el personal afectando su desempeño, actitudes, comportamientos y conductas que son necesarias para la convivencia en el trabajo, afectando el servicio brindado para la población, las municipalidades son parte fundamental para el beneficio, crecimiento y los interés de la población.

En la actualidad, toda organización debe contar con un ambiente agradable que permita la identificación con la misma, para lograr las metas que se propone la organización. Las organizaciones vienen a ser la unión entre la estructura, los procesos y el comportamiento de los empleados; cuyos elementos están relacionados constantemente. Por tal motivo, a través de la investigación se busca recaudar información sobre el interés de identidad y las actitudes de trabajar bajo presión, hecho que afecta su bienestar emocional y comportamiento, siendo repercutido en los resultados de su área de trabajo y su desempeño laboral.

Dicha investigación surge por la preocupación del servicio brindado a la población del distrito, en cuanto al tiempo y calidad de amabilidad que se ofrece, asimismo sabemos que el personal debe estar capacitado ante cualquier problema que surge de manera espontánea, por tal razón sabemos que los incentivos

ofrecidos mediante las capacitaciones y talleres del personal, permitirá un alto grado de desarrollo profesional, permitiendo a la Municipalidad dar soluciones a los situaciones que se presentan de manera cotidiana.

A través del entorno organizacional y el desempeño laboral, según los autores, podemos reflejar un alto grado de similitud o relación, por consiguiente, las organizaciones del futuro deben de implementar actividades que incentiven al personal, sabemos que la comunicación realizada entre un grupo de personas, desarrolla eficientemente las funciones del empleador.

Clima organizacional se percibe por la percepción de los empleados, lo que permite estudiar los comportamientos individuales y colectivos; expresados en diferentes situaciones del entorno laboral, asimismo tiene un efecto sobre la rentabilidad, productividad e innovación.

El entorno organizacional puede afectar el comportamiento de los individuos que realizan en su trabajo; una organización que identifica claramente que los empleados son el clave del desarrollo sustentable de la empresa, impulsara el idóneo rendimiento de sus labores generando satisfacción, lealtad y fidelidad a la empresa (Chiavenato, 2017).

El clima organizacional es un entorno donde se realiza el trabajo diario que afecta la productividad y la satisfacción laboral. Está muy relacionado con dirigir o administrar una organización en términos de gestión, influyendo así en el comportamiento de cada miembro de la organización (Rodríguez, 2018).

Según Chernyak-Hai & Tziner (2016), indica que las percepciones negativas del entorno organizacional se reflejan en la satisfacción, de igual manera nos indica que la tensión en el trabajo y familia produce menor percepciones de apoyo organizacional, concluyendo que el clima organizacional está relacionado o asociado con los conflictos, equilibrio y experiencia influidos en el trabajo y familia de los trabajadores.

Actualmente se busca un entorno organizacional que permita a los empleados participar activamente; por ende, está orientada a involucrar a las personas de la organización en sus metas y lograr resultados satisfactorios para esta. Por lo tanto, se debe asegurar un ambiente de trabajo saludable y un buen clima organizacional a través de desafíos y la consecución de resultados positivos (Souza et al, 2015).

Siendo el clima laboral la impresión otorgada por los trabajadores, por consiguiente, las organizaciones buscan fomentar un adecuado clima, permitiendo generar un compromiso y satisfacción en los empleados, asimismo sabemos la influencia que desempeña un jefe, ya que permitirá desarrollar las capacidades del personal, a través de la confianza.

El desempeño laboral como la acción humana está dirigida intencionalmente hacia la obtención de un resultado, con un propósito de buscar el rendimiento laboral, permitiendo facilitar o entorpecer los comportamiento y resultado de la organización (Peña y Duran, 2015).

Castro (2020), indica que los estados de ánimos, creencias, comportamiento, conductas y compromiso de los trabajadores, influye directamente en un clima organizacional, siendo percibidas por las condiciones laborales o ambientales, comunicación y liderazgo.

Por consiguiente, se planteó como el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022?

Se justifica esta investigación con bases teóricas de las variables y así comprobar si ambas se relacionan; de esta manera tomar decisiones del tema planteado. En la justificación práctica, esta investigación contribuirá a mejorar el desempeño organizacional, permitiendo el desarrollo personal y profesional. La investigación pretende contribuir a los estudios que se realizan a nivel internacional, nacional y local, respecto a la importancia del clima organizacional en las municipalidades, siendo este un elemento esencial para mejorar la comunicación, motivación y condiciones ambientales. El presente trabajo tiene una utilidad metodológica, ya que podrán realizar futuras investigaciones con métodos de estudios similares; este estudio permitió aplicar estrategias para comprender mejor el impacto del ambiente de trabajo en el desempeño (Fernández, 2020).

Los beneficiarios del proyecto de investigación serán las autoridades de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, contando con dicha información sobre la importancia y relación de ambas variables de investigación, donde podrán tomar medidas o acciones necesarias para que sus trabajadores pueden desarrollar su trabajo de manera eficiente.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022; así mismo se desarrolló objetivos específicos: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022; determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022; determinar la relación entre las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022.

En tal sentido las hipótesis que guiaron el presente trabajo es la hipótesis (H1): Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022 y (H0): No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022. Mientras las hipótesis específicas son: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022; existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022; existe relación entre las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró en el presente, los siguientes antecedentes.

En cuanto a los antecedentes a nivel internacional, según Santamaría (2020), realizó una investigación sobre clima organizacional y desempeño laboral de Datapro ubicado en Ecuador. Presentó un enfoque de investigación mixto tanto cuantitativo como cualitativo, diseño no experimental, correlacional, aplicando una encuesta y a su vez realizó una entrevista para validar los resultados del cuestionario, no se consideró el establecimiento de una muestra se trabajó con toda la población que fueron 106 trabajadores. Se determinó que las dimensiones (comunicación, toma de decisiones, reconocimiento) del clima organizacional generan un impacto en el desempeño; se recomendó precisar las responsabilidades de acuerdo al puesto de trabajo de cada empleado, en cuanto a la comunicación realizar actividades participativas entre todos los trabajadores de la empresa, de igual manera realizar un sistema de reconocimiento siendo este un factor motivante para los trabajadores.

Así mismo López (2021), con su título de investigación respecto a el clima organizacional y desempeño laboral: metodológica propuesta para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, Ecuador se analiza la influencia que existe en ambas variables, por tal motivo el autor realiza un nivel de investigación en su trabajo, permitiendo la descripción del vínculo o relación que existe entre las variables, se utilizó el método deductivo, ya que se aplicó la lógica en esta investigación, dirigida de manera general a lo particular, su diseño fue no experimental, tipo transversal, debido a que las dos variables no se emplea de manera intencional, ya que a través de las encuestas se logró analizar la influencia entre ambas variables, buscando analizar de manera dependiente cada variable. Se realizó una muestra a una población desarrollada por 26 trabajadores, logrando como conclusión que si existe una influencia entre las dos variables, permitiendo implementar técnicas que buscan satisfacer el ambiente laboral de los trabajadores, desarrollando un desempeño laboral con altas expectativas para la organización, ya que mostrara el compromiso e identificación de los trabajadores viéndose reflejado en las metas cumplidas, por consiguiente debemos tener presente que el clima laboral que se ofrezca al personal, permitirá a los trabajadores identificarse y

sentirse parte importante, siendo el motivo que a través de actividades podemos ver reflejado el rendimiento del personal.

En antecedentes nacionales tenemos a Pecho (2019), presentó su tesis sobre como el clima laboral incide en el desempeño laboral en la municipalidad provincial de La Libertad. Realizó una investigación no experimental, descriptivo-correlacional, conformada por 119 trabajadores como muestra, de una población de 170 trabajadores, siendo el instrumento de investigación la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario. Los resultados evidenciaron una correlación moderada; se debe a la falta de liderazgo, motivación y comunicación interpersonal, dentro de la municipalidad. Por consiguiente el autor recomendó brindar capacitación a los jefes de cada área sobre temas de liderazgo y motivación para impulsar las habilidades de todos los trabajadores, en cuanto a la comunicación interpersonal poner en práctica un programa de refuerzo para jefes y todo el personal y así obtener un mejor desempeño y fidelización a la municipalidad.

Así mismo Reyes (2019), título del proyecto: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la ciudad del Distrito de Churkamba – 2019. Fue un enfoque cuantitativo, correlación, diseño transversal y estudio no experimental. Para su desarrollo se consideró como población a 77 empleados administrativos del distrito de Churkamba y una muestra representativa de 64 trabajadores, se utilizaron muestras aleatorias simples. Se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0.447, con una significancia 0,000 siendo inferior a 0,05, indicando que con una mejor conciencia del entorno organizacional, los trabajadores se desempeñarán mejor en el trabajo. De igual forma, al 95% de nivel de confianza, existe evidencia empírica suficiente para rechazar la H_0 , por lo que se acepta la hipótesis alternativa.

En antecedentes locales tenemos a Rosales y Fernández (2017), enfocaron su estudio del CO y desempeño laboral de los trabajadores de operaciones Sedapar ubicado en la ciudad de Arequipa, se utilizó un enfoque mixto tipo descriptivo relacional, el instrumento utilizado fue una encuesta y entrevista que se aplicó a 73 operarios; teniendo como resultado que debido a las condiciones físicas

de la empresa a los colaboradores se les dificulta el desarrollo de su labores se le recomendó adecuar su espacio para desempeñar su funciones, los investigadores recomiendan realizar un programa de reconocimiento mediante memorándum de agradecimiento o felicitaciones para los colaboradores por su buen desempeño, se recomendó también que los gerentes demuestren esa identidad con la empresa como los operarios tienen al evidenciar un compromiso laboral hacia la empresa.

De acuerdo con Sánchez (2018), cuya tesis se titula el Clima organizacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del Centro Juvenil Alfonso Ugarte de Arequipa, en el año 2018, fue una investigación cuantitativa, no experimental y transversal, siendo 54 trabajadores en investigación, teniendo como conclusión que mediante la aplicación de las encuestas, se obtuvo como resultado que las dimensiones, ambiente social, físico, valores y actitudes , influyen negativamente en un clima organizacional agradable por lo que da por resultado una influencia negativa en la realización de las funciones de los trabajadores.

Para esta investigación se ha considerado como sustento teorías de distintos autores estos nos permiten comprender, entender y dar una definición a las variables de estudio, considerando como primera variable el clima organizacional para los diferentes autores. Según, Riveros y Grimaldo (2017) argumentan que el clima laboral son las cualidades del entorno percibidas por los empelados afectando la conducta y motivación de los individuos; destacan que el clima está conformado por los siguientes aspectos: Estructura, actividades en un entorno de trabajo libre sin presiones y control; Responsabilidad, capacidad de toma de decisiones según la situación que se presenta sin la necesidad de la supervisión de un jefe; Recompensa, retribución o remuneración por la prestación del trabajo brindado a la organización; Desafío, situaciones generadas por la organización para lograr los objetivos; Relaciones, interacciones entre compañeros de trabajo, jefes y empleados pueden ser positivas o negativas depende de los esfuerzos de los individuos para generar un ambiente agradable de trabajo; Cooperaciones, participación de los individuos de la empresa, permitiendo fomentar la ayuda, realizando un trabajo en equipo; Estándares, instrumento que permite medir los procedimientos y reconocer donde se puede mejorar y lograr procesos más

eficientes; Conflictos, discrepancias de ideas entre los miembros de la organización cuyo objetivo es el bien común de la organización; Identidad, vínculo desarrollado por parte del empleado hacia la organización.

Según, Chiavenato (2017) el clima organizacional es el entorno ambiental interno que se desarrolla entre los integrantes de la empresa, orientado a satisfacer las necesidades mediante actividades de motivación o estímulo al personal, con el objetivo de obtener un ambiente laboral favorable. Resalta que el clima está conformado por los siguientes aspectos: la capacitación, es el logro de conocimientos para el desarrollo de competencias y habilidades de los trabajadores, asimismo el invertir en una capacitación al personal, no es gasto, sino debe verse como una inversión compensatoria para la empresa, siendo un personal clave para la institución; aspecto Higiene Laboral, es el conjunto de procedimiento y normas de la empresa que permitirá poner a recaudo el bienestar mental, físico y social del trabajador; aspecto Condiciones de tiempo, está relacionado con vacaciones, horas extras y el horario de la jornada del empleador.

Se considera como primera dimensión la comunicación, Chiavenato (2017) es un proceso de transmisión recíproco entre trabajadores, permitiendo compartir los siguientes indicadores: información, conocimientos e ideas.

La segunda dimensión la motivación, Robbins y Judge (2017) son los procesos que influyen en la persistencia, dirección e intensidad del esfuerzo y dedicación de los trabajadores para el cumplimiento de sus objetivos, a través de los siguientes indicadores como de la remuneración, reconocimiento y capacitaciones.

Como respecto a la tercera dimensión condiciones ambientales, Chiavenato (2017) es el ambiente físico otorgado por la empresa para realización de sus funciones se presenta a través de los siguientes indicadores: ruidos, temperatura y espacio.

Para Robbins y Judge (2017) definen al clima organizacional como un ambiente laboral agradable, desarrolla una identificación con los trabajadores, mostrando un compromiso, optimismo, esperanza y la resiliencia, frente a los sucesos al momento de realizar sus funciones, con el objetivo de aprovechar las

fortalezas e ideas, generando una satisfacción laboral, por consiguiente se detectó los siguientes factores: Compromiso Organizacional, busca generar un apego emocional, permitiendo generar una identificación en cuanto a su misión, visión, valores y metas, permitiendo un vínculo y apego con la organización; Emociones y estados de ánimos: nos indica los autores que está estrechamente vinculado con el estado de ánimo, emociones y afecto, involucrando sentimientos personales.

Según, Pastor (2018) el entorno organizacional es la interacción que se da de manera individual y colectiva en una organización, esto se ve reflejado en las percepciones globales que tiene un trabajador.

Según, Chernayak-Hai y Tziner (2016) el clima organizacional es la impresión del trabajador sobre el lugar de trabajo, el clima social que se percibe mediante los procedimientos, las políticas y las prácticas, este puede influir en el comportamiento del empleado.

Según, Pilligua y Arteaga (2019) definen el ambiente laboral, como la percepción que el empleado tiene respecto al entorno de trabajo, que seguramente estará asociada con la confianza, trabajo en equipo, estabilidad y solidez general entre los trabajadores.

Hernández et al. (2021) definen el ambiente organizacional como el entorno psicológico que es consecuencia de sus comportamientos, normas de gestión y políticas organizacionales expresadas en las relaciones interpersonales, ejerciendo un efecto sobre aspectos como sentido de pertenencia, calidad en el servicio otorgado, desempeño, entre otros aspectos; el clima es el elemento básico donde se genera una percepción que influye en el comportamiento del trabajador.

De acuerdo con, Sinaga et al. (2019) el clima organizacional es una serie de características ambientales que se miden según su facultad de percepción de los miembros dentro de la organización; es decir es el ambiente interno, las prácticas, métodos y procedimientos que afectan a los miembros de la organización directa o indirectamente.

Según, Bodas (2016) el clima organizacional es la percepción de los colaboradores, que busca un adecuado ambiente laboral, permitiendo generar compromiso y satisfacción en los trabajadores, así mismo el jefe influye para bien o mal el desarrollo de sus capacidades.

Khaled & Haneen (2017) afirman que el ambiente de trabajo es una condición externa e interna que puede afectar la moral del trabajador, un buen ambiente laboral proporciona resultados positivos en un menor tiempo; el entorno físico puede influenciar en el comportamiento de los empleados, estos están satisfechos cuando realizan sus labores en un ambiente cómodo, iluminado, ventilado, limpio y seguro. Estas características contribuyen de manera importante en el rendimiento del personal.

Acerca de la segunda variables desempeño laboral, según Luna y Mamani (2018) plantean la incidencia directa entre el individuo y su compromiso con un determinado trabajo, en ese sentido el desempeño laboral es conjunto de actividades realizadas por los empleados de la empresa, una agencia u organización, ya sean públicas o privadas; estas actividades se realizan metódicamente con base en la eficiencia, eficacia y resultados con el fin de brindar un servicio de calidad y en cumplimiento de los valores, misión, visión y objetivos de una organización (p. 50).

Según, Ruiz (2019) afirma que es la productividad que cada trabajador muestra en el desempeño de sus actividades diarias, lo que se considera una oportunidad para que los trabajadores demuestren sus habilidades profesionales, conocimientos, experiencias, aptitudes, características y sobre todo valores que permitan el alcance de los objetivos trazados.

Así mismo, Bautista et al. (2020) definen al desempeño laboral como conductas y acciones de los trabajados que afectan la realización de los objetivos establecidos, buscando el éxito de la entidad a través de los siguientes aspectos: Desempeño de los deberes, responsabilidades laborales, mediante el cumplimiento de las tareas, en base al conocimiento y habilidades del empleador que contribuyen directa o indirectamente a la organización; el Desempeño contextual, comportamientos individuales y voluntarios de los empleados que contribuyen a lograr las metas trazadas por la empresa; Comportamientos contraproducentes: actos deliberados cometidos para dañar a la organización y beneficiar a los empleados.

Para, Chiavenato (2017) el desempeño es el conjunto de capacidades que se ve reflejado en el rendimiento, siendo observadas a través de sus tareas, actividades o funciones de los trabajadores con el objetivo de alcanzar los resultados deseados por la organización, siendo el elemento clave la eficiencia y eficacia de una empresa.

Por otra parte, Robbins y Judge (2017) está íntegramente relacionado con los comportamientos que un individuo desarrolla en su puesto de trabajo, siendo influenciado por las capacidades y percepciones que puede obtener respecto a su trabajo, asimismo busca satisfacer las necesidades del personal, obteniendo empleados más eficaces en la realización de sus funciones (p.86).

En tal sentido, Robbins y Judge (2017) plantean factores que logran incidir en el desempeño laboral: el conflicto, para los autores la definición de conflicto, es una percepción del trabajador que surge de la incompatibilidad u oposición en una interacción, se produce un desacuerdo en un grupo de personas; la percepción, es el proceso donde los trabajadores interpretan y organizan sus impresiones respecto al entorno de la organización; el estrés, se define mediante un proceso psicológico que ocurre como consecuencia de presiones ambientales, por ejemplo, mayor carga laboral o de jornada producido por el recorte del personal para una área determinada (p. 3-5).

Se considera que el desempeño laboral tiene como primera dimensión el comportamiento, Chiavenato (2017) que se refiere al estudio de las personas y grupos que operan dentro de una organización, como primer indicador el comportamiento individual: son aquellas que surgen de las características de la persona, su personalidad y el nivel de educación; comportamiento grupal: Aquel comportamiento que se observa cuando trabajan en equipo; por último el comportamiento organizacional: aquellas que se encuentran en toda la organización involucran a todo el sistema dentro de una entidad de la que forman parte (p 5-31).

Con respecto a la dimensión Liderazgo, Robbins y Judge (2017) es la habilidad de repercutir en un grupo y orientarlo hacia el alcance de las metas, tenemos como primer indicador el líder transaccional: es el que guía y motiva luego

de explicar las tareas a realizar; líder transformacional: permite tener un afecto profundo ya que las metas requeridas por la empresa las toma como parte de sus interés personal y por último el líder auténtico: son aquellos que conocen sus creencias y valores; actúan de acuerdo a sus principios de forma abierta y sincera (p. 3-5).

La siguiente dimensión considerada toma de decisiones, para Rodríguez y Pinto (2018) son las acciones tomadas por los gerentes, jefes de una organización, se clasifican mediante los siguientes indicadores: decisiones estratégicas, tácticas y operativas. Las decisiones estratégicas: es un proceso por el cual la alta dirección de una organización decide e implementa acciones y planes para atender problemas y oportunidades internas; decisiones operativas: son específicas de cada puesto, involucran actividades rutinarias y de corto plazo por ejecutivos de nivel inferior; Decisiones tácticas: Tomadas por mandos intermedios que asignan de manera eficiente los recursos para alcanzar los objetivos planteados.

Olivera et al. (2021) el desempeño laboral son las habilidades que adquiere una persona para producir, crear, desarrollar y completar tareas en menor tiempo y con mayor calidad. Es la capacidad de productiva individual de cada trabajador para alcanzar metas establecidas por la organización.

Bakhit y Azmi (2017) definen al desempeño como las actividades que involucran el esfuerzo y la capacidad del empleador para cumplir las metas organizacionales. Afirman que el rendimiento laboral se clasifica en las tareas, responsabilidad, funciones realizadas de un empleador dentro de su área de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se realizó la investigación de tipo aplicada, esta investigación cuenta con teorías y conocimientos ya establecidas, su propósito es resolver situaciones o problemas en un área determinada, aplicando o utilizando los conocimientos de bases teóricas de una investigación básica, lo más importante son las consecuencias prácticas de la realidad del estudio (Escudero y Cortez, 2017).

Arias (2020), el estudio fue de diseño no experimental, aquella investigación que se utiliza sin la alteración de las variables por parte del investigador, así mismo se observan los acontecimientos existentes sin ser manipulados; es transversal porque se realizó en un solo momento y no existe seguimiento del estudio (Hernández, 2018).

Sánchez (2019), el enfoque es cuantitativo, se utilizó métodos estadísticos para procesar los datos obtenidos y así tener información medible para probar las hipótesis.

El nivel fue correlacional, porque tiene como finalidad dar a conocer la asociación de las variables, se utilizó para verificar si al modificar una variable esta se vincula con el cambio de la otra variable. (Hernández, 2018).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable Clima organizacional

Definición conceptual: Es el entorno ambiental interno que se desarrolla entre los integrantes de la empresa, orientado a satisfacer las necesidades mediante actividades de motivación o estímulo al personal, con el objetivo de obtener un ambiente laboral favorable (Chavenato, 2017, p.50).

Definición Operacional: Esta variable se operacionalizó en tres dimensiones; la comunicación el mismo que se medirá mediante los indicadores (información, conocimientos e ideas), motivación, se medirá a través de (remuneración, reconocimiento y capacitaciones) y condiciones ambientales serán medidos con (ruido, temperatura y espacio).

Variable Desempeño laboral

Definición conceptual: Está íntegramente relacionado con los comportamientos que un individuo desarrolla en su puesto de trabajo, siendo influenciado por las capacidades y percepciones que puede obtener respecto a su trabajo, asimismo busca satisfacer las necesidades del personal, obteniendo empleados más eficaces en la realización de sus funciones (Robbins y Judge, 2017, p.86).

Definición Operacional: Esta variable se operacionalizó en tres dimensiones; comportamiento el mismo que se medirá con (comportamiento individual, comportamiento grupal y comportamiento organizacional); liderazgo, la cual se medirá con un (líder transaccional, transformacional y auténtico) y por último la toma de decisiones; medido por (decisiones estratégicas, decisiones operativas y decisiones tácticas).

Escala de medición

Arias (2020) se utiliza para establecer como se medirán las variables; se consideró la escala ordinal, según Guillen et al. (2020) esta escala establece un valor numérico ordenado por rango o jerárquica.

3.3 Población(criterio de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

También llamado universo está constituido por la totalidad de personas, expedientes y objetos de similares cualidades que se desea investigar. (Arias et al., 2016). La población estuvo conformado por el personal que laboran en la municipalidad distrital de Cocachacra distribuidos en diferentes jerarquías y áreas, siendo un total de 56 colaboradores que prestan sus servicios.

Criterios de inclusión: Se consideró al personal administrativo de todas las áreas de la municipalidad con diferentes niveles de formación y régimen laboral (CAS confianza, nombrados administrativos y CAS administrativos).

Criterios de exclusión: No se consideró la participación del personal de obrero (limpieza, serenazgo, y nombrados) y practicantes.

Muestra

Ñaupas et al. (2018), definen a la muestra como una parte específica de la población que reúne cualidades necesarias para la investigación por lo que permite saber los resultados para toda la población. Por consiguiente la muestra estuvo constituido por 48 colaboradores de la municipalidad de Cocachacra, la cual se obtuvo de utilizar la fórmula de población finita con un 95% de nivel de confianza, esta fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2pqN}{E^2(N - 1) + Z^2pq}$$

n = (Trabajadores a encuestar)

z = 1.96 (Nivel de confianza de 95% tabla de valores z)

p = 0.5 (Probabilidad de éxito 50%)

q = 0.5 (Probabilidad de fracaso 50%)

N = 56 (Tamaño de la población)

E = 0,05 (Error de muestreo 5%)

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.50 \times 56}{0.05^2 (56 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 48$$

Muestreo

El muestreo fue probabilístico debido a que cada individuo tiene la misma posibilidad de pertenecer a la muestra (Otzen y Manterola, 2017).

Unidad de análisis

Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra Arequipa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arias (2020) la encuesta es una herramienta que brinda información sobre criterios, conductas y opiniones, se focaliza en el cuestionario que es un instrumento que contiene interrogantes y su aplicación es confiable estadísticamente. Para lograr los objetivos se ha utilizado como técnica la encuesta, permitió recaudar datos para evaluar y determinar la relación entre variables.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, consta de un conjunto de preguntas oportunas para la investigación (Arias, 2020). El cuestionario contiene 24 preguntas de acuerdo a nuestras dimensiones, con alternativas de respuesta en la escala de Likert, Maese et al. (2016) definen como una escala psicométrica para medir respuestas es decir es una evaluación objetiva, confiable, estandarizada y valida; considerando los niveles de medición nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

La validez del instrumento, Robles y Rojas (2015) determinan que los ítems de un instrumento tienen concordancia con las variables empleadas y sus dimensiones, y esta se estima a través de un juicio de expertos para verificar la fiabilidad de la investigación. Este trabajo ha sido verificado por el juicio de tres expertos profesionales. (anexo 03)

La confiabilidad del instrumento, Arispe et al. (2020) es la medida en que un instrumento genera resultados congruentes de una muestra, se utilizó el Alfa de Cronbach, Hernández y Pascual (2018) asumen que los ítems miden la misma estructura y que están estrechamente correlacionados, indican que cuanto más cercano es a uno, mayor es la consistencia de los ítems, obteniendo en el clima organizacional 0,818 y en el desempeño laboral 0,715 (anexo 06).

3.5 Procedimientos

Para poder llevar a cabo nuestra investigación, primero se realizó la solicitud dirigida al alcalde de la municipalidad distrital de Cocachacra solicitando permiso de llevar a cabo nuestra investigación y por consiguiente la aplicación de un cuestionario (anexo 02), asimismo se obtuvo una respuesta de aprobación mediante el carta n° 0033-2022-RRHH/MDC (anexo 05), remitiendo la autorización por parte de la entidad; se continuo con la elaboración de nuestra investigación elaborando y definiendo la metodología e instrumento para recolectar la información necesaria.

Posteriormente se llevó a cabo las coordinaciones pertinentes para realizar una visita a la Municipalidad Distrital de Cocachacra con el objetivo de realizar el cuestionario al personal que fue seleccionado como muestra, se les informó sobre el motivo y la finalidad de dicha investigación, inmediatamente se aplicó la

cuestionario recibiendo el apoyo y participación del personal; posteriormente con los datos obtenidos se tabuló en el programa SPSS V.26.

3.6 Método de análisis de datos

Concluida la recolección de datos, se realizó la primera tabulación en una hoja de Excel, posteriormente se transfirieron los datos al programa estadístico SPSS V.26 para conocer, procesar y analizar la información obtenida, este programa se utiliza para desarrollar la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnova y Shapiro-Wilk optando por Shapiro-Wilk debido a la muestra que es inferior a 50, demostrando no tener una distribución normal, utilizando la prueba estadística de Rho de Spearman para corroborar las hipótesis y precisar el nivel de significancia; posteriormente se analizó y se desarrolló las tablas de frecuencia con sus respectivas interpretaciones.

3.7 Aspectos éticos

Para la investigación, se solicitó a los participantes el consentimiento de ser individuos de estudio, la información recogida fue de manera confidencial, solo las investigadoras tendremos acceso a dicha información, nadie podrá identificar o relacionar la información brindada, puesto que no se colocó en el cuestionario datos personales con el fin de cuidar su identidad. Las investigadoras fuimos responsables de dirigir y presentar el estudio de manera honesta, responsable y prudente de acuerdo a la información obtenida.

En la redacción del trabajo se evitó realizar actos de plagio de información, por tal motivo se realizó la citación de autores en los aportes teóricos y antecedentes del presente estudio de investigación. Tuvo como finalidad realizar un aporte que ayudará a la entidad a mejorar en los aspectos donde recae mayor influencia en el personal, con el propósito de implementar métodos que contribuirán a la mejora del rendimiento y el clima organizacional de la Municipalidad.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022

Tabla 1

Relación entre clima organizacional y desempeño laboral

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,835**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	48	48
	Coeficiente de correlación	,835**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	48	48

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

Fuente: SPSS V26, Elaboración propia

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos de la tabla 1, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.835, demostrando una relación positiva alta entre clima organización y desempeño laboral; asimismo se obtuvo un valor de significancia de 0.000, inferior al valor de 0.05, por lo cual nos permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis alternativa.

Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cocachacra, Arequipa 2022

Tabla 2

Relación entre comunicación y desempeño laboral

		Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación		
	Coeficiente de correlación	1,000	,669**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	48	48
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral		
	Coeficiente de correlación	,669**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	48	48

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

Fuente: SPSS V26, Elaboración propia

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos de la tabla 2, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.669, demostrando una relación positiva moderada indicando que, a mayor comunicación, mayor rendimiento laboral; asimismo se obtuvo un valor de significancia de 0.000, inferior al valor de 0.05, por lo cual nos permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis alternativa.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cocachacra, Arequipa 2022

Tabla 3

Relación entre motivación y desempeño laboral

		Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,737**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	48	48
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,737**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	48	48

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

Fuente: SPSS V26, Elaboración propia

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos de la tabla 3, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.737, demostrando una relación positiva alta indicando que, a mayor motivación, mayor rendimiento laboral; asimismo se obtuvo un valor de significancia de 0.000, inferior al valor de 0.05, por lo cual nos permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis alternativa.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación entre las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022.

Tabla 4

Relación entre condiciones ambientales y desempeño laboral

		Condiciones Ambientales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Condiciones Ambientales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,605**
		N	48
Desempeño Laboral	Condiciones Ambientales	Coeficiente de correlación	,605**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	48

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

Fuente: SPSS V26, Elaboración propia

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos de la tabla 4, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.605, demostrando una relación positiva moderada indicando que, a mayor comunicación, mayor rendimiento laboral; asimismo se obtuvo un valor de significancia de 0.000, inferior al valor de 0.05, por lo cual nos permite desechar la hipótesis nula y validar la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

Este estudio de investigación se basó en las preocupaciones respecto al clima organizacional otorgado por la entidad, viéndose repercutido en el desempeño laboral de los empleados de la organización, por lo tanto, esto se debe a los factores como la comunicación que existe entre los compañeros de trabajo y jefes, los medio que utilizan para transmitir, información, conocimiento e ideas; respecto a la motivación se da a través de la remuneración, reconocimientos y capacitaciones donde se busca fidelizar a un trabajador, por último se busca brindar condiciones ambientes agradables para el personal de la Municipalidad.

Asimismo, está orientado a comprobar y prevenir factores que a futuro perjudiquen la imagen de la institución pública, con el propósito de mejorar el rendimiento y clima laboral.

De acuerdo a los resultados se determinó que en la presente investigación existe una relación alta entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, se puede apreciar los resultados en la tabla 1 donde se demuestra un coeficiente Rho de Spearman de 0,835 y el valor sig.(bilateral) menor al nivel de significancia ($0,000 < 0.05$); por consiguiente se aceptó la hipótesis alternativa donde nos indica que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral, por lo cual la Municipalidad debe desarrollar actividades que mejoren la comunicación, motivación y condiciones ambientales percibidos por el personal administrativo, por ello a mejor clima organizacional, mayor desempeño laboral, de igual manera se reafirma con el estudio de investigación de Pecho (2019), quien obtuvo 0,565 de coeficiente Rho de Spearman, por consiguiente el autor recomendó a los directivos ya sean responsables o jefes de áreas a implementar actividades donde mejoren el liderazgo, motivación y comunicación interpersonal. De la misma manera se ratifica la afirmación Reyes(2019) obtuvo una correlación de Pearson de 0,650, donde concluye que el clima organizacional contribuye a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Tantarache, asimismo se debe establecer programas que permitan desarrollar capacitaciones a los

trabajadores en temas de trabajo en equipo, desempeño laboral y clima organizacional, teniendo un contenido respecto a los temas de comunicación, coordinación, calidad, trato al personal, relación humanas, el ambiente físico, requisitos para evaluar al personal administrativo y logros de un buen desempeño.

De acuerdo al primer objetivo específico, se puede observar la tabla 2 donde se demuestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.669 y el valor sig.(bilateral) menor al nivel de significancia ($0,000 < 0.05$); por lo que nos indica una correlación alta, por consiguiente, a mayor comunicación entre jefes y trabajadores de las diferentes áreas mayor desempeño laboral desarrollaran dentro de la entidad, asimismo los datos son ratificados por Reyes (2019), donde el investigador obtuvo una correlación de Pearson de 0,663, por lo que concluye que la comunicación si contribuye a mejorar el desempeño laboral del personal de la Municipalidad, por tal motivo recomendó implementar capacitación donde permita la integración del personal. Del mismo modo, se ratifica la afirmación por Santamaría (2020), en su investigación debido a que obtuvo la correlación de Spearman de 0.683, siendo una correlación positiva moderada, lo que indicando que la variable de comunicación desarrolla un impacto en el rendimiento laboral, por consiguiente se obtuvo que no cuentan con una adecuada retroalimentación lo que impide cumplir los objetivos de la entidad, por último se recomendó desarrollar sistemas de comunicación que permitan el desarrollo de sus actividades. Para Chiavenato (2017), la comunicación es un proceso de transmisión reciproco entre trabajadores, permitiendo compartir información, conocimientos e ideas, cuyo objetivo es obtener un ambiente favorable.

Con relación al segundo objetivo específico, determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022, se parecía los resultados en la tabla 3 donde se demuestra que existe una relación alta con un valor sig.(bilateral) por debajo del nivel de significancia ($0,000 < 0.05$) y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.737, por lo tanto se determinó que la segunda dimensión motivación si esta íntegramente relacionada con el desempeño laboral; se

demuestra que en la Municipalidad carecen de factores de motivación por parte de los jefes inmediatos que no impulsan, ni reconocen el trabajo de los empleados, también los trabajadores perciben la falta de interés por parte de sus superiores al no brindarles capacitaciones ya que estas ayudarían a realizar sus labores de manera eficiente. Según Pecho (2019), sostiene que la motivación hacia los empleados es parte fundamental para el rendimiento de sus labores, por ello el autor recomienda reforzar e implementar mejores prácticas relacionadas con la motivación. Los resultados encontrados también coincidieron con Santamaría (2020), quien sostuvo que la dimensión motivación genera un efecto positivo en el rendimiento laboral de los empleados, indica que al realizar un sistema de reconocimiento se reflejara un alto índice de desempeño en los trabajadores siendo este un factor motivante para ellos. De igual manera Chiavenato (2017) menciona que con el objetivo de obtener un ambiente laboral favorable es necesario tener actividades de motivación o estímulo personal. A su vez Robbins y Judge (2017), menciona que la motivación es el proceso que influyen en la persistencia, dirección e intensidad del esfuerzo y dedicación de los trabajadores para el alcance de las metas u objetivos donde resalta que los indicadores motivantes para los empleados es la remuneración, reconocimiento y capacitaciones.

Con respecto al tercer objetivo específico, determinar la relación entre las condiciones ambientales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022. El análisis de la tabla 4, tuvo como resultado una relación alta con un coeficiente de correlación de Rho de 0,605 y un valor sig. (bilateral) menor al nivel de significancia ($0,000 < 0.05$); lo cual evidencio que si se encontró relación entre la dimensión condiciones ambientales y desempeño. El personal indico que la distribución de algunos ambientes de trabajo y/o oficinas son inapropiados al no tener privacidad para realizar sus labores e incluso se sientes incomodos. Por otro lado los trabajadores mencionan que perciben ruidos que provienen de los exteriores de las oficinas lo que conlleva a distraerse y dificulta la concentración de sus labores. De acuerdo con Rosales y Fernández (2017) en su investigación evidenciaron que debido a las condiciones físicas de la organización los colaboradores no podían realizar su trabajo ya que se les dificultaba el desarrollo de sus labores por lo que ellos recomendaron adecuar

los espacios según las funciones de cada empleado y así puedan realizar sus labores adecuadamente. A su vez Khaled & Haneen (2017) afirman que el ambiente de trabajo es una condición externa e interna que puede afectar la moral del trabajador, un buen ambiente laboral proporciona resultados positivos, expresan que el entorno físico influye en el comportamiento de los empleados, estos están satisfechos cuando realizan sus labores en un ambiente físico cómodo; mencionan algunos factores como la iluminación, la ventilación, el ruido, la temperatura, entre otros; estas características contribuyen de manera importante en el rendimiento del personal. Además Chiavenato (2017), resalta que las condiciones ambientales se determinan en diferentes factores como la temperatura, ruidos y espacio, donde el trabajador está expuesto a no poder realizar sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

1. En esta tesis se determinó que existe una relación alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra; con un Rho de Spearman de 0,835 y un nivel de significancia de sig.= 0.00, esto se debe a que el personal percibe un ambiente organizacional no interactivo en cuanto a los factores influyentes como una comunicación baja, un ambiente laboral inadecuado en cuanto al espacio y la falta de incentivos que motiven al personal, esto incide a que el desempeño realizado por los trabajadores sea bajo.
2. Se determinó que existe una relación moderada entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cocachacra, con un Rho de Spearman de 0,669 y un nivel de significancia de sig.= 0.00, porque según los datos recolectados no existe una buena comunicación e interacción entre los jefes y trabajadores, dando como resultado un bajo desempeño organizacional.
3. Se determinó la relación entre motivación y desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0,737 y un nivel de significancia de sig.= 0.00, dando a entender una correlación alta positiva, concluyendo que los trabajadores perciben la ausencia de motivación por parte de sus jefes, deduciendo que a medida que reciban mayor motivación por sus superiores se logrará un desempeño laboral eficiente favorable para la institución.
4. Se determinó la relación existente entre condiciones ambientales y desempeño laboral, se encontró una correlación de Rho de 0,605 y un nivel de significancia de sig.= 0.00, demostrando una relación moderada positiva, se concluye que las condiciones ambientales percibidas por el personal de la institución requieren realizar mejoras a las oficinas para la concentración de sus labores, revelando que a medida que cuenten con mejores condiciones ambientales se obtendrá un desempeño laboral productivo del personal.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente Municipal conjuntamente con el Jefe de Recursos Humanos, a implementar actividades donde estimulen un clima organizacional agradable, y así obtener personal motivado con el propósito de brindar un servicio de calidad para el bienestar de la población.
2. Se recomienda al Gerente Municipal conjuntamente con el Jefe de Recursos Humanos, aplicar talleres donde se permita mejorar la comunicación que existe entre los jefes y el personal de las diferentes áreas, con la finalidad de mejorar las cadenas de comunicación, en cuanto a la claridad del mensaje.
3. Se recomienda al Gerente Municipal conjuntamente con el Jefe de Recursos Humanos, implementar políticas de reconocimiento e incentivos laborales, donde se considere el esfuerzo y se reconozca el trabajo realizado por los colaboradores, de esta manera podrán sentir que son valorados por la institución; asimismo coordinar capacitaciones para fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas para mejorar y elevar el nivel de desempeño del colaborador dentro de la municipalidad.
4. Se recomienda al Gerente Municipal conjuntamente con el Jefe de Recursos Humanos, mantener la distribución de los espacios de manera uniforme, se aconseja revisar y acondicionar las oficinas para que el personal realice sus funciones de manera óptima, de esta manera evitar que se expongan a ruidos, distracciones y falta de concentración al momento de realizar sus labores, esto permitirá generar mejores resultados en el rendimiento laboral del trabajador.

REFERENCIAS

- Arévalo Avecillas, D. X., y Padilla Lozano, C. P. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa R Studio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1), 68.
https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469
- Arias, J., Villasis M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: a población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S. , Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica*. UIDE.
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y David, E. (2020). Desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109 -121.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bakhit, S. & Azmi, N. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *Revista Internacional de Gestión y Marketing*, 7 (2), 151-160.

<https://www.researchgate.net/publication/315748019>

Bordas, M. (2016) *Gestión estratégica del Clima Laboral*. Sello Editorial UNED.

https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Castro, M. (2020). Leadership, organizational communication and motivation of workers in the maquiladora industry of Nogales, Sonora. *Sintaxis*, 3(6), 210-222. <https://doi.org/10.36105/stx.2021n6.09>

Chernayak-Hai, L. & Tziner, A. (2016) The “I believe” and the “I invest” of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Revista de Psicología de trabajo y de las Organizaciones*, 32(1), 1-10. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231344974001>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. (10^o ed.) México: McGraw-Hill

Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y Métodos cualitativos para la investigación científica* (1^o ed.). Machala: Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12501>

Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Guillen O., Sánchez M., y Begazo, L. (Eds.). (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*. http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, H. A., y Pascual Barrera, A. E. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9(1), 157–164. <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>
- Hernández, T., Duana D., y Polo, S. (2021). Organizational climate and leadership at a Mexican public health institute. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2), 3-4. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v47n2/1561-3127-rcsp-47-02-e2252.pdf>
- Khaled, A. & Haneen, O. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(4), 15544-15550. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
- López, A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador] Repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Luna, Y. y Mamani, E. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del palacio municipal Jacobo Hunter- Arequipa 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustín del Perú] Repositorio de la Universidad Nacional San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8579>

- Maese Núñez, J. de D., Alvarado Iniesta, A., Valles Rosales, D. J., & Báez López, Y. A. (2016). Coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de un cuestionario difuso. *Cultura Científica Y Tecnológica*, 1(59), 148. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/1455>
- Menéndez, F., Peña-Suárez, E., Fonseca-Pedrero, E. y Muñiz, J. (2017). Computerized Adaptive Assessment of Organizational Climate. *Anales de Psicología*, 33, (1), 152-153. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16749090018>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Olivera, Y., Leyva, L., y Napán A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8 (2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pastor G., A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola del Perú]. Repositorio de Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3466>
- Pecho, J. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Otuzco, La Libertad – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Norbert

Wiener del Perú]. Repositorio de la Universidad Norbert Wiener.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3782>

Peña, M. y Duran, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454153>

Pilligua, C. & Arteaga., F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15 (28).
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Riveros Paredes, P. N., y Grimaldo Muchotrigo, M. P. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 182. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>

Reyes (2019), El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de San Juan Tantaranche- provincia de Huarochirí- Lima
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5899/IF_REYES%20DORIA_FCA_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Rodríguez, D. (2018). *Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 40381 Santa Rosa de Lima – Caylloma Arequipa, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín del Perú]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10594>

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (10^o ed.). Editorial Pearson

Rosales, F. y Fernández, K. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de operaciones de la empresa Sedapar S.A. - Arequipa 2017* [Tesis de pregrado, Universidad

Católica San Pablo del Perú]. Repositorio de la Universidad Católica San Pablo. <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15543>

Robles Garrote, P. y Rojas, M.D.C. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*, 18(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6344619>

Ruiz, P. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 89. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>

Santamaría, J. (2020). *Incidencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/7204>

Sánchez E. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del centro juvenil Alfonso Ugarte de Arequipa, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín del Perú]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8464>

Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Sinaga, A., Abdullah, T., & Tunas, B. (2019). The Effect of Organizational Climate on Work Motivation and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees of Education Department in DKI Jakarta. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 3(2), 43-44. <https://doi.org/10.21009/JOBBE.003.2.03>

Tarciza Alves de Souza, Dejanir José Campos Júnior, Sérgio Ricardo Magalhães.
(2015). *Revista da Universidad de Vale do Rio Verde*, 13(1), 315-329.

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	El clima organizacional es el entorno ambiental interno que se desarrolla entre los integrantes de la empresa, orientado a satisfacer las necesidades mediante actividades de motivación o estímulo al personal, con el objetivo de obtener un ambiente laboral favorable (Chiavenato, 2017, p.50).	En esta variable se operacionalizó en tres dimensiones; la comunicación el mismo que se medirá mediante los indicadores información, conocimientos e ideas), motivación, se medirá a través de (remuneración, reconocimiento y capacitaciones), y condiciones ambientales serán medidos con (ruido, temperatura y espacio).	Comunicación	Información	ordinal
				Conocimientos	
				Ideas	
			Motivación	Remuneración	
				Reconocimiento	
				Capacitaciones	
			Condiciones Ambientales	Ruido	
				Temperatura	
				Espacio	
Desempeño Laboral	Está íntegramente relacionado con los comportamientos que un individuo desarrolla en su puesto de trabajo, siendo influenciado por las capacidades y percepciones que puede obtener respecto a su trabajo, asimismo busca satisfacer las necesidades del personal, obteniendo empleados más eficaces en la realización de sus funciones (Robbins y Judge, 2017, p.86).	Esta variable se operacionalizó en tres dimensiones; comportamiento el mismo que se medirá con (comportamiento individual, comportamiento grupal y comportamiento organizacional); liderazgo, la cual se medirá con un (líder transaccional, transformacional y autentico) y por último la toma de decisiones; medido por (decisiones estratégicas, decisiones operativas y decisiones tácticas).	Comportamiento	Comportamiento individual	ordinal
				Comportamiento grupal	
				Comportamiento organizacional	
			Liderazgo	Líder transaccional	
				Líder transformacional	
				Líder auténtico	
			Toma de decisiones	Decisiones estratégicas	
				Decisiones operativas	
				Decisiones tácticas	

ANEXO 02: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado (a)

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa – 2022. Esperamos su colaboración y cabe precisar que la encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente y responda con total franqueza las preguntas siguientes.
- Por favor califique con una escala de 1 a 5, de acuerdo las opciones planteadas.
- Señale con una “X” la alternativa (s) que usted considere correcta, tomando en cuenta la escala valorativa.

N°	VARIBLES INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL	ESCALA VALORATIVA				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
Dimensión: Comunicación						
1	La comunicación entre jerarquías de áreas, es de manera clara y sencilla.					
2	Siente que sus conocimientos son considerados por la organización.					
3	Considera que los medios a utilizar (reuniones, cartas, memorándums, etc.) son los adecuados para mantenerlo informado.					
4	Se realiza reuniones donde se dan a conocer sus ideas					
Dimensión: Motivación						
5	El sueldo que percibe es acorde con las funciones realizadas.					
6	Se siente elogiado en sus aciertos por su jefe.					
7	Se realizan capacitaciones una vez al mes.					
8	Se le otorga reconocimientos por las funciones realizadas.					
Dimensión: Condiciones Ambientales						
9	Percibe ruidos molestos que dificultan la realización de las labores.					
10	Es frecuente escuchar quejarse por la temperatura de los ambientes en el trabajo.					
11	Considera que su ambiente de trabajo es amplio y espacioso.					
12	Los equipos y materiales otorgados son necesarios para trabajar adecuadamente.					
VARIBLES DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión : Comportamiento						
13	Toma la iniciativa y asume la responsabilidad en su trabajo.					
14	Siente que recibe el apoyo de sus compañeros cuando se presentan dificultades.					

15	Asume con responsabilidad y honestidad las consecuencias de sus acciones.					
16	Considera que al tomar decisiones son de manera ética y profesional.					
Dimensión: Liderazgo						
17	Le permiten exponer sus ideas y propuestas brindándole confianza.					
18	Sus ideas son consideradas por su jefe.					
19	Le brindan el apoyo necesario para resolver los problemas.					
20	Recibo orientación de manera adecuada.					
Dimensión: Toma de decisiones						
21	Puede decidir y dar solución a los problemas que se presentan.					
22	Las decisiones tomadas por la organización son para el bienestar de la población.					
23	El jefe y el colaborador se involucran en la toma de decisiones.					
24	Dispone de toda la información para tomar de decisiones.					

Muchas gracias

ANEXO 03: Validación de Instrumento



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES

TEMA: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCACHACRA, AREQUIPA- 2022"

Apellidos y nombres del experto: DR. HUARENTH CENTTY ,Romel Gabino

Institución donde labora : GERENTE CECSP

Especialidad : ECONOMISTA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Noguera Almanza Luz Rosario y Zeballos Zeballos Naysha Maydu

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se ha establecido que existe claridad, objetividad y actualidad en los indicadores respecto a la variable de investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

03 de marzo de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

TEMA: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCACHACRA, AREQUIPA-2022"

Apellidos y nombres del experto: DR. HUARENTH CENTTY, Romel Gabino

Institución donde labora : GERENTE CECSP

Especialidad : ECONOMISTA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento(s): Noguera Almanza Luz Rosario y Zeballos Zeballos Naysha Maydu

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se ha establecido que existe claridad, objetividad y actualidad en los indicadores las dimensiones y las variables, como organización, suficiencia y coherencia e le instrumento de aplicabilidad de la investigación Científica.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

03 de marzo de 2022



GERENTE
Dr. Romel Huarenth Centty
C.Econ.A. Mat. N° 710
C.PPe. Mat. N° 0729585819

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

TEMA: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCACHACRA, AREQUIPA- 2022"

Apellidos y nombres del experto: Mag. MORON VALDIVIA ,OSCAR LUCIO

Institución donde labora : ONG PASO AL DESARROLLO

Especialidad : ECONOMISTA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Noguera Almanza Luz Rosario y Zeballos Zeballos Naysha Maydu

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE PORQUE EXISTE CLARIDAD EN EL TEMA

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

02 de marzo de 2022



E. Con. A .Mar. N° 290

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

TEMA: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCACHACRA, AREQUIPA-2022"

Apellidos y nombres del experto: Mag. MORON VALDIVIA ,OSCAR LUCIO

Institución donde labora : ONG PASO AL DESARROLLO

Especialidad : ECONOMISTA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento(s): Noguera Almanza Luz Rosario y Zeballos Zeballos Naysha Maydu

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE PORQUE REUNE LAS CONDICIONES DE INVESTIGACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

02 de marzo de 2022



E. Con. A .Mar. N° 290

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

TEMA: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCACHACRA, AREQUIPA- 2022"

Apellidos y nombres del experto: Yonathan Mario Gonzales Ttito

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa

Especialidad : Mg en gestión pública / CSP: N° COLEGIATURA: 2725

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Noguera Almanza Luz Rosario y Zeballos Zeballos Naysha Maydu

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							46

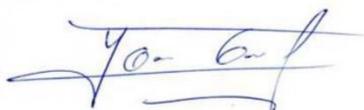
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se encuentra en condiciones de ser aplicados, e es coherente, mantiene relación horizontal entre los indicadores, variables y objetivos planteados.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46 puntos

02 de marzo de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

TEMA: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCACHACRA, AREQUIPA- 2022"

Apellidos y nombres del experto: Yonathan Mario Gonzales Tito

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa

Especialidad : Mg en gestión pública / CSP: N° COLEGIATURA: 2725

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Noguera Almanza Luz Rosario y Zeballos Zeballos Naysha Maydu

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

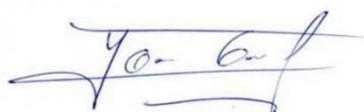
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se encuentra en condiciones de ser aplicados, e es coherente, mantiene relación horizontal entre los indicadores, variables y objetivos planteados

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48 puntos

02 de marzo de 2022



ANEXO 04: Solicitud para realizar la investigación

000082

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Cocachacra

Sr. Hilario Julio Cornejo Reynoso

Presente.-

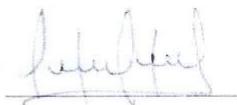
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle la solicitud de la srta. Luz Rosario Noguera Almanza, identificado con DNI N° 72112491 y la Srta. Naysha Maydu Zeballos Zeballos, identificada con DNI N° 70980325, bachilleres de la carrera de Administración y Negocios Internaciones, quienes realizaremos el trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en la carrera de Administración, siendo el título de investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCACHACRA, AREQUIPA-2022", cabe aclarar que este trabajo de Investigación tiene fines académicos, donde se examinará al personal de la Municipalidad Distrital de Cocachacra.

Agradeciendo por antelación nos brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso de instrumento en mención, para fines académicos, y así proseguir con el desarrollo del proyecto de investigación.

Atentamente;

Cocachacra, 11 de marzo del 2022



Br. Luz Rosario
Noguera Almanza



Br. Naysha Maydu
Zeballos Zeballos



ANEXO 05: Oficio de autorización para desarrollar la investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCACHACRA
AV. LIBERTAD 300
http://www.munococachacra.gob.pe

00001893 - E

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cocachacra, 24 de marzo del 2022

CARTA N° 0033-2022-RRHH/MDC

Señorita:

NAYSHA MAYDU ZEBALLOS ZEBALLOS

LUZ ROSARIO NOGUERA ALMANZA

Presente.-

Referencia: Solicitud Expediente N° 1893-2022

De mi consideración:

Tengo a bien dirigir la presente a fin de hacerle llegar mi cordial saludo, y en atención al Expediente N° 01893-2022-MDC, donde indica lo siguiente:

1. Solicito autorización para realizar trabajo de investigación.

Por tal motivo hago llegar la respuesta a su solicitud presentada ante la Municipalidad Distrital de Cocachacra, indica lo siguiente:

En atención a su solicitud de fecha 11 de marzo del 2022, mediante delegación de función otorgada por la oficina de Alcaldía, se autoriza a las señoritas bachilleres de la carrera de Administración y Negocios Internacionales con el fin de optar por el título de Licenciadas en la Carrera de Administración, realizar el trabajo de investigación denominado: "Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa-2022", con fines netamente académicos.

Sin otro en particular quedo ante Ud.

Atentamente;


Municipalidad Distrital
de Cocachacra
Juan Arturo Guzmán Oca
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 06: Confiabilidad del Instrumento y prueba de normalidad

Escala: Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	12

Fuente: Elaboración propia

Escala: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	12

Fuente: Elaboración propia

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,221	48	,000	,811	48	,000
Desempeño Laboral	,242	48	,000	,812	48	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se utiliza la prueba Shapiro-Wilk, debido a que nuestra muestra consta de 48 trabajadores, asimismo se asume que el valor de significancia para ambas variables es de un valor de sig. = 0,000, siendo ambas menor sig. < 0,05, por lo cual se demuestra que mis datos no son normales, por lo tanto se empleó la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman.

ANEXO 07: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022", cuyos autores son ZEBALLOS ZEBALLOS NAYSHA MAYDU, NOGUERA ALMANZA LUZ ROSARIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Mayo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL DNI: 01090536 ORCID 0000-0001-5461-0929	Firmado digitalmente por: PAREDES18 el 03-05- 2022 19:35:08

Código documento Trilce: TRI - 0299422