



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de
la Municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022.

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

AUTORES:

García Tapia, Santiago Jean Paul (ORCID: 0000-0003-0263-4448)

León Amaya, Erlyn Josué (ORCID: 0000-0002-5447-3837)

ASESORA:

Dra. Zavaleta Chavez, Miriam Zobeida (ORCID: 0000-0002-2901-6757)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Alianzas para lograr los objetivos

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por bendecirme y por brindarme una familia que ha creído siempre en mí, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio. A mi madre por darme todas las facilidades para ser un gran profesional.

Santiago Tapia

Dedico esta tesis a Dios quien siempre ha cuidado de mí y me bendice para lograr mis metas, a mi familia que me apoya y acompaña en momentos difíciles y al resto de mis seres queridos quienes me muestran su cariño y me alientan a ser mejor cada día.

Josué León

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la vida y salud, a mis docentes por brindarme sus conocimientos en estos largos años, a mi madre y mis abuelos queridos por sus sabios consejos para la realización de un gran profesional, así mismo a las personas cercanas que creyeron en mí que puedo alcanzar mis objetivos.

Santiago Tapia

Agradezco a Dios por guiarme a lo largo de mi carrera profesional, a mi familia y seres queridos que están conmigo para apoyarme a alcanzar mis metas y a los docentes que me han educado para ser un profesional útil ante la sociedad.

Agradezco a la Municipalidad Provincial de Pacasmayo y sus colaboradores quienes apoyaron a esta investigación permitiendo realizar el llenado de las encuestas para poder obtener los resultados de esta investigación.

Josué León

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos	4
Índice de tablas	5
Resumen	6
Abstract	7
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
● REFERENCIAS	35
● ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1. Juicio de expertos para la validación de los instrumentos de las variables clima organizacional y desempeño laboral.	28
Tabla 2. Fiabilidad de Instrumentos	28
Tabla 3. Nivel de la variable Clima Organizacional y sus dimensiones	31
Tabla 4. Nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	32
Tabla 5. Relación entre las dimensiones del clima organizacional con la variable desempeño laboral	33
Tabla 6. Correlacion del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.	34
Tabla 7. Prueba de Normalidad	67

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022; pues se observó que en este organismo público las relaciones entre los colaboradores presentaban dificultades, asimismo ocurría en el desempeño de sus labores. La metodología del estudio es de tipo aplicada, presentando un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y descriptiva correlacional, La población estuvo constituida por 245 colaboradores y se tomó una muestra de 69 colaboradores entre ellos 34 administrativos y 35 estables. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral con una $Rho = 0.670$ y $Sig. (bilateral) = 0,000$. En conclusión, se determinó que las variables de este estudio están relacionadas directamente de manera positiva y significativa.

Palabras clave: Liderazgo, motivación, comunicación, productividad laboral.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and job performance of the employees of the Provincial municipality of Pacasmayo, 2022; because it was observed that in this public body the relations between the collaborators presented difficulties, also it happened in the performance of their work. The methodology of the study is of an applied type, presenting a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional and descriptive correlational design. The population consisted of 245 collaborators and a sample of 69 collaborators was taken, including 34 administrative and 35 permanent. The results showed a moderate and significant positive correlation between organizational climate and job performance with $Rho = 0.670$ and $Sig. (bilateral) = 0.000$. In conclusion, it was determined that the variables of this study are directly related in a positive and significant way.

Keywords: Leadership, motivation, Communication, Labour productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones son cada vez más competitivas, para conseguirlo estas deben de adaptarse a los nuevos cambios que impone la globalización en el mercado, sin dejar de lado el cuidado de su recurso más valioso que poseen, el cual se encuentra en su capital humano.

Numerosas compañías de éxito mundial se distinguen de las que no lo son, gracias al cuidado e importancia que le brindan a su recurso humano, pues han entendido que el clima organizacional en el que conviven sus colaboradores ha de ser un factor clave en el éxito de la organización. Compañías mundialmente conocidas aseguran que en sus ambientes de trabajo existe buena comunicación, liderazgo, motivación y relaciones personales que facilitan el desarrollo de sus labores para alcanzar un eficiente desempeño laboral en todos los departamentos.

Diferentes organizaciones sean públicas o privadas han tenido un inadecuado ambiente laboral, tal es el caso de la Municipalidad de Cochabamba, Bolivia, donde según expresó Manfred Jr. el alcalde suplente de la ya mencionada municipalidad, declaró para el diario “Opinión” que existían problemas internos entre los colaboradores y esto estaba afectando a la municipalidad. Estos hechos ocurridos se daban pese al interés del funcionario en hacer más eficiente la gestión de la municipalidad. (Opinión, 2021).

Según el diario “Gestión” con relación al Clima Organizacional narra el problema que tuvo la Municipalidad del Callao con sus trabajadores a quienes no les renovó contrato y estos decidieron como medida salir a protestar a las calles e impedir el recojo de la basura que terminó ocasionando la acumulación de residuos en varios sectores de Lima. (Gestión, 2021).

En Casa Grande un grupo de trabajadores de la municipalidad de aquel lugar realizaron protestas tras haber sido despedidos arbitrariamente, así lo anunció el diario “La Industria” en una de sus publicaciones a través de su página web donde cuenta además que estos 80 trabajadores fueron quitados de sus cargos de manera intempestiva y ellos buscan la reposición de sus cargos con los que generaban los ingresos que cubrían sus gastos y que se han visto incrementados durante la pandemia. (La Industria, 2021).

En la Municipalidad Provincial de Pacasmayo se estuvieron presentando problemas en cuanto a clima organizacional y el desempeño laboral, este

organismo público brinda diversos servicios tales como: desarrollo urbano y rural, desarrollo económico local, registro civil, etc.; para toda la población de la provincia de Pacasmayo en buscar de promover el desarrollo integral y sostenible.

En esta institución pública se observó y determinó una gran variedad de problemas internos que se dan entre los colaboradores, en el ambiente donde desarrollan sus funciones. Los problemas que presentaba la Municipalidad son la deficiencia en el desempeño laboral, un inapropiado clima organizacional, donde no existía una relación de afinidad entre sus colaboradores, existía un retraso en los pagos de las remuneraciones, mala comunicación, entre otros, además impedía que la documentación llegue al tiempo requerido por los jefes o superiores quienes no pueden cumplir con el plan de actividades establecido, los ciudadanos también se quejaban al realizar sus trámites se demoran en culminar pues los archivos de los documentos que no se encontraron fácilmente por estar desordenados.

Con la pandemia resaltó la disminución al desempeño en el trabajo, habiendo esto repercutido en la municipalidad al no cumplir con lo establecido y tener un retraso en el tiempo planeado para que se logren los objetivos; esto fue causado por una disconformidad en el ambiente interno laboral, el mal manejo de tomar decisiones sin previa coordinación por parte de los jefes y autoridades sin tener una actitud autoritaria y de valores que implique motivar a su personal con incentivos y una remuneración justa, pagada en el tiempo establecido, así mismo manteniendo una comunicación vertical y eficiente, donde se refleje el cumplimiento de las metas establecidas y la eficiencia de cada uno de los colaboradores, donde se les brinde constantes capacitaciones para un mayor desempeño en sus áreas asignadas, donde se cumpla con responsabilidad de los mismos. Al no ser solucionado por el área de recursos humanos o autoridades, la presente gestión municipal tendrá resultados negativos y no cumplirá con sus objetivos establecidos. Donde se resalta que, el presente trabajo de investigación tiene en consideración el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número 17: Alianzas para lograr los objetivos.

Por lo expuesto surgió la pregunta ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022?

La justificación de este estudio de investigación *conveniente* porque permitirá la relación de las variables de estudio, sobre su *relevancia social* porque los primordiales beneficiarios del presente estudio son comprometidos de la organización en tema a tratar, así mismo, a consecuencia de las investigaciones, sostendrán un conocimiento sobre la problemática relacionada con el Clima organizacional y Desempeño laboral pues lo podría estar tolerando cada colaborador. Se ha desarrollado de *forma práctica* con la finalidad de cerciorarse la dependencia de nuestras variables a estudiar en los trabajadores de la dicho organismo público bajo el objetivo de promover la importancia en el clima organizacional que ayude a la complacencia de sus colaboradores y por lo tanto al aumento de su rendimiento y a su desempeño al cumplir los objetivos establecidos por parte de la organización, se justifica de *manera teórica*, puesto que se emplea importantes hipótesis para comprender el vínculo que se encuentre ambas variables a estudiar en los trabajadores de esta organización pública, como objetivo final se pretende ayudar a diferentes organismos públicos y/o privados mejorar la búsqueda de sus metas y objetivos, además se justifica de *manera metodológica*, porque se ha hecho continuo un método y un tipo de investigación cuantitativa, donde se ha incluido técnicas usadas en la recolección de los datos para obtener convicción científica de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, está presente investigación servirá para otros investigadores que desean conocer el vínculo que existe entre las variables del presente estudio.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022. Donde los objetivos específicos son: OE1: Determinar el nivel de Clima Organización de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022; OE2: Determinar el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022, OE3: Determinar cuál es la relación que tiene las dimensiones del Clima Organizacional con la variable Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.

La hipótesis de investigación del presente estudio es: El Clima Organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño

laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Diversos estudios se han desarrollado para analizar el vínculo que muestra el clima Organizacional junto al desempeño laboral, donde tenemos a nivel internacional los siguientes trabajos previos: Santamaría (2020) realizó una investigación para resolver las repercusiones presentes respectivas de la variable clima organizacional, así mismo sus dimensiones e indicadores, de esta forma determinar cómo afectan el rendimiento laboral en la empresa de estudio Datapro S.A. Está ubicada en Quito y Guayaquil. Se empleó una muestra conformada por 106 colaboradores, los que recibieron una encuesta con 32 ítems diseñada para evaluar ambas variables. Los resultados del estudio reflejan cómo el clima organizacional presentó incidencia positiva para el desempeño y en cuanto al rendimiento que obtiene el personal en la parte interna de esta organización. Como resultado hubo correlación positiva usando Spearman de .602. La conclusión general de la investigación, en base a la estadística descriptiva en primera instancia y a las pruebas de inferencia estadística posterior, fue de descartar la idea de independencia entre ambas variables.

Mendoza (2021) realizaron una investigación cuyo fin era encontrar relación en el Clima Organizacional y el desempeño laboral que tenían los funcionarios municipales de Puente Piedra. La investigación tuvo una muestra conformada por 68 colaboradores que pertenecen a la alcaldía, se hizo uso de encuestas como técnica para recoger los datos; las conclusiones muestran que en la entidad se presenta relación en las variables de la investigación. El coeficiente de Spearman ($\rho = 0.644$), indica una correlación positiva moderada.

Por su parte, Ortiz (2021) desarrolló una investigación cuyo propósito era realizar una evaluación en la correlación que tiene el clima organizacional junto al desempeño laboral presente en los miembros colaboradores en la facultad de una universidad en Ecuador. Su muestra fue constituida por 150 colaboradores. Los resultados muestran un óptimo clima organizacional en los evaluados y, además, que las dimensiones, así como la variable en general, incide de forma efectiva al desempeño de los colaboradores en sus funciones, es decir, los colaboradores tendrían un mejor desempeño donde realiza sus labores, en el caso si es que existe un óptimo clima organizacional.

Jiménez y Guamán (2021) en su investigación realizada en Ecuador donde se estudió las variables clima organizacional y el desempeño laboral que

existe en los funcionarios del Gad Municipalidad ubicada en la ciudad de Ambato, utilizó un cuestionario aplicado a 54 colaboradores para recolectar los datos, se obtiene como resultado un Rho de Spearman entre las dimensiones de las variables de 0,704 en Cohesión y Equidad, un rho de 0,838 entre las dimensiones Confianza e Innovación, 0,729 para Confianza e Innovación y un rho de 0,494 para las dimensiones Autonomía y Reconocimiento. Este resultado muestra una fuerte relación entre las variables.

Zambrano (2017) se planteó conocer qué relación tiene el clima organizacional con el desempeño laboral que tienen los trabajadores de la Municipalidad de Barranquita, 2017. Su muestra consistió en un total de 34 trabajadores entre administrativos y operativos a quienes se aplicaron encuestas. Se consiguió un $r = -.093$ (C. Pearson). El estudio ha concluido con un reporte señalando con respecto a la variable “clima organizacional” si influye en el desempeño de cada trabajador.

A nivel nacional, existe mayor interés por las variables y su relación, evidenciado en la cantidad de investigaciones realizadas a lo largo del tiempo. Ruíz (2021) realizó una minuciosa investigación que buscaba disponer si la variable clima laboral con la variable desempeño se encuentran relacionadas en los servidores del hospital de Essalud en la ciudad de Lambayeque, Perú. Se tuvo una muestra constituida por 79 servidores donde se utilizó la encuesta “Test de Clima Laboral CL-RG” y con respecto al desempeño laboral se utilizó una estadística institucional. Los resultados muestran la relación directa y positiva de bajo grado entre el clima laboral con la dimensión competencias que da relación a la variable independiente, se alcanzó un Tau b de Kendall con $p = .005$. Finalmente, se reporta que el 69.6% de trabajadores perciben niveles aceptables de clima laboral en su centro de trabajo.

Seminario (2021) realizó su estudio en la Oficina de Normalización Previsional donde realizó encuestas a 59 trabajadores y funcionarios donde se utilizaron instrumentos para recopilar la información, donde luego de ser procesada y analizada permitió resolver la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral mostrando una $\rho = 0.758$ y una significancia de 0.000, esto se interpreta que si existe relación entre las variables directa y significativamente.

Aguiar (2021) presentó su investigación realizada en Ecuador sobre el

clima organizacional y desempeño laboral en un organismo público, está la realizó mediante encuestas hechas a 95 funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, cuyos resultados fueron una correlación mediante Rho de Spearman de 0.898 considerada como positiva alta y un $p < 0.00$, finalmente se determinó una correlación directa de las variables.

La investigadora Mora (2021) realizó un estudio donde el objetivo principal era determinar relación del clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una Municipalidad en Quillabamba llegó a la conclusión luego de encuestar a 196 trabajadores que las variables del estudio tienen una $\rho = 0,552$ indicando una relación positiva moderada y concluyen recomendando a la institución que se investigó que deben mejorar la comunicación laboral y escuchar los reclamos de los trabajadores.

Bajo esa misma línea, Belsuzarri y Acosta (2019) desarrollaron una investigación bajo el objetivo de determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una MYPE ubicada en Lima. Para esta muestra utilizada durante el estudio fue de 142 operarios evaluados por 2 cuestionarios, así mismo la variable clima organizacional, se hizo uso del cuestionario creado por Sonia Palma, más en la variable desempeño laboral, un cuestionario creado por las autoras de la presente investigación. Como resultados muestra en ambas variables una relación positiva, con un valor correlacional de $r = 0.485$ (C. Rho Spearman) y $p < 0.05$. De la misma manera, en cuanto a las dimensiones, también presentan relaciones positivas con el desempeño laboral.

Montejo (2021) quien investigo el clima organizacional y el desempeño laboral en las instalaciones de la Municipalidad Distrital De Luyando, para ello conto con la colaboración de 30 trabajadores, donde se utilizó la técnica de la encuesta, y empleando como instrumento de recolección de datos el cuestionario recogió la información que luego de ser procesada se llegó a la conclusión que ambas variables no se encuentran relacionadas significativamente en la municipalidad, el Rho de Spearman ($-0,355$; $p < 0,314$).

Ruiz (2021) hizo una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial

de San Martín 2021. Teniendo un diseño de estudio no experimental, de corte transversal, de forma descriptiva y correlacional porque se busca relacionar las dos variables de estudio, la investigación fue de tipo básica. Tuvo una población conformada por 115, así mismo la muestra fue el total de la población. La recolección de datos fue por la encuesta y como instrumento el cuestionario, donde se arrojaron resultados tales como, el clima organizacional arrojó un bajo nivel de 50%. El desempeño laboral también presentó un bajo nivel de 53%. Se llegó a la conclusión que, si existe relación, una $Rho = 0,867$ indica correlación positiva alta y un $p < 0.000$.

Arias (2019) se planteó determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019; la investigación es de tipo descriptiva y correlacional con un enfoque transversal, cuantitativa y presenta un diseño no experimental porque no se verán alteradas las variables. La población de estudio estuvo conformada por 48 colaboradores nombrados, se creyó conveniente tomar el total de la población para la muestra. Como instrumento se empleó el cuestionario y la encuesta como método de recolección de datos, se empleó dos cuestionarios, respectivamente cada variable con su cuestionario, con su respectiva confiabilidad y validación, donde se procesó la información a través del SPSS v.24. La confiabilidad para la primera variable fue 0,953 y de la variable desempeño laboral fue 0,981. Donde resultó que, afirma una relación positiva fuerte entre las variables estudiadas, con un Rho de Spearman de ,824** y significancia bilateral de ,001 donde se deduce que si infiere el clima organizacional influye en el desempeño laboral en la entidad pública. Finalmente se dedujo que el clima organizacional es predominante, donde los encuestados respondieron con un nivel medio representado por un 56,3% y el desempeño laboral con un medio de 50% del total respondido por los colaboradores.

Peralta (2019) se planteó en su investigación, determinar el impacto que puede llegar a concebir en el desempeño de los colaboradores el presente clima organizacional que existe en las instalaciones de una empresa dedicada al outsourcing ubicada en Lima. Participaron 39 empleados, mismos que fueron evaluados mediante una encuesta. Los resultados indican una rho de Spearman con un $p < .05$, así se confirmó que en este estudio se da una relación directa en la forma como las variables mencionadas se presentan. Así esté presente

estudio concluye afirmando la relación estrecha entre ambas. Igualmente, Pastor (2018) hizo una investigación para identificar cómo está relacionado el clima organizacional y desempeño laboral presente en los distintos trabajadores de la compañía mencionada, dedicada a los combustibles y los hidrocarburos que tiene sus instalaciones en la ciudad de Lima. Fueron aplicados 2 cuestionarios a 162 individuos que conformaron la muestra del estudio; El primer cuestionario por Sonia Palma denominado “Percepción de clima organizacional” y el segundo cuestionario elaborado por Rodríguez y Ramírez, denominado “cuestionario de desempeño laboral”. Como resultados se tiene una correlación positiva directa de las variables estudiadas, contando con los siguientes datos; ($RHO=.941$ y $p<.05$), del mismo modo entre las dimensiones de cada variable; es decir, frente a una mejor apreciación del clima organizacional, se dice que su nivel de desempeño en el personal tiende a ser mayor.

Del mismo modo, Tamayo y Romero (2018) realizaron una investigación cuyo propósito es identificar el clima laboral en relación con el desempeño que muestran los servidores quienes se encuentran laborando en la “Superintendencia de Mercado de Valores” en distrito Miraflores de la ciudad de Lima. Su muestra consiste en 109 participantes, a quienes se realizó la encuesta de 22 ítems. Los hallazgos del estudio apuntan a que la primera variable está relacionada significativamente con el desempeño de los colaboradores, existiendo una correlación positiva moderada de 0.668 y $p < .05$. Del mismo modo ocurre con cada una de sus dimensiones.

Finalmente, en el ámbito local, por el contrario, existen pocos estudios que aborden las variables y analicen su relación. Aquí encontramos el trabajo realizado por Julca y Pizarro (2019) quienes se plantearon definir la forma en cómo el clima laboral se logra relacionar al desempeño laboral en un puesto de comercio en la ciudad de Pacasmayo. La muestra estuvo conformada por 40 colaboradores, utilizando una metodología cuantitativa, transaccional, descriptiva y correlacional. Los resultados reportaron un 0.94 de coeficiente de Spearman, esto indica una existencia de correlación interpretada como alta positiva, el cual tiene un valor $p<0.05$. Asimismo, las relaciones de las dimensiones que forman parte del clima laboral con las dimensiones pertenecientes al desempeño laboral, estas se muestran altamente significativas. De igual manera, Pecho (2019) realizó en La Libertad una

investigación sobre cómo se relaciona en la Municipalidad de Otuzco el clima organizacional de los colaboradores con su desempeño laboral. En cuanto al diseño de la investigación, esta es no experimental debido a que no se manipularon sus variables al recoger información. Usando un método deductivo la investigación se realizó en una población formada entre 170 hombres y mujeres que laboran en la institución. Se tomó 119 trabajadores como su muestra con la que se logró probar la hipótesis general encontrando entre las variables una relación moderada con $Rho= 0.565$ y p - valor de 0.000, de esta manera se aceptó la hipótesis alternativa.

Guerrero (2021) realizó su investigación sobre el clima organizacional junto al desempeño laboral en una Municipalidad buscando hallar una relación entre estos, para ello desarrolló un estudio tipo básica de diseño no experimental y corte transversal, siendo además descriptiva y correlacional con una muestra igual a su población de 55 colaboradores, se procedió a recoger los datos a través la encuesta haciendo uso de dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados muestran un nivel medio de clima organizacional en un 53%, en desempeño laboral el 56% lo evalúa como medio. Se concluye que hay relación significativa entre las variables, sus resultados arrojaron un p -valor de 0.000 y $Rho=0.860$.

Chavez y Galindo (2021) se planteó en su estudio el determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una municipalidad de Arequipa, su investigación no experimental con corte transversal, utilizó una población de estudio fue de 343 y su muestra estuvo constituida por 153 colaboradores administrativos, se aplicaron los instrumentos de ambas variables de estudio, donde los resultados relevantes fueron que el clima organizacional es 20.3% en nivel promedio en las mujeres y nivel alto de 16.3%, en los varones. Para el desempeño laboral presenta un nivel bueno de 26.8% en mujeres y en varones un 20.3% de nivel alto. La relación para las variables es positiva moderada, $Rho=0.577$ y Sig. (bilateral) 0.000.

En esa misma línea, Fernández y Maldonado (2020) desarrollaron una investigación motivados por su objetivo que es encontrar a qué grado se encuentra la relación dada según el estudio del clima organizacional y desempeño laboral al ejercer sus funciones en una empresa dedicada a ofrecer

“Productos Químicos” en la región la Libertad. Se contó en esta investigación con una muestra en la que participaron 25 trabajadores y a quienes se aplicaron 2 cuestionarios de 50 y 28 ítems para las variables estudiadas respectivamente. En los resultados se aprecia la relación positiva muy fuerte que tienen las dos variables estudiadas, se obtuvo un valor Rho de 0.903 con significancia (bilateral) de $0.000 < 0.05$. Concluyendo así en que el ambiente laboral en las organizaciones influye fuertemente en cómo rinde él.

Marreros (2018) hizo una investigación buscando encontrar en el clima laboral de una Municipalidad relación con el desempeño laboral administrativo, al recopilar los datos se utilizaron como instrumentos un registro de observación, entrevistas y un cuestionario aplicado a 36 colaboradores, los resultados obtenidos muestran un 50% de los colaboradores afirman tener condiciones laborales y un desempeño laboral con nivel alto, además el valor p que se ha obtenido es 0.001, un valor menor a p constante 0,05 que demuestra que tienen relación directa.

Haciendo mención a los artículos científicos de la variable Clima Organizacional menciona: Valderrama (2018), en su escrito científico evaluó las características de los ambientes laborales en las organizaciones y cómo se vinculan con el mejoramiento en las capacidades de gestionar los recursos humanos. La investigación usada en este estudio es descriptiva con diseño transversal y no experimental. Donde la población está formada por todos los trabajadores de la organización, con un total de 40 empleados. Siendo la misma la muestra, se les realizó una encuesta haciendo uso del cuestionario como instrumento, mostrando que el ambiente laboral no está en consonancia con la mayoría de empleados, que es un aumento en la competencia. Por otro lado, la insatisfacción de la mayoría de los empleados es obvia, lo que lleva a un desempeño deficiente. Si no se resuelve, puede conducir a una pérdida considerable de ganancias de mercado.

Vinculado a los artículos científicos en inglés nos menciona Morales y Gonzáles (2020) en su artículo establecieron el propósito de mostrar la correlación del entorno organizacional y su desempeño laboral en asalariados que trabajan en el servicio de ingresos internos. Presentó un diseño relevante y su tipo es cuantitativo y descriptivo. La población fue de 128 funcionarios, Se empleó la técnica del cuestionario para recopilar datos. Sus resultados

presentaron relación en las variables investigadas en la organización, el estudio concluye que, con suficiente clima organizacional positivo en el área de trabajo, los empleados tendrán un buen rendimiento laboral efectivo y cumplirán íntegramente con todo lo interno que se le encomiende la empresa.

Chiavenato (2011), Señaló que el clima organizacional existe en lo profundo del estado de la energía de los trabajadores. se relaciona con la felicidad, esfuerzo, desempeño, colaboración, etc. Sin embargo, cuando es bajo, la satisfacción de las personas es decepcionante. Necesidades, que conducen a una disminución, debido a períodos de depresión, inactividad, alegría (página 58).

Brunet (2007) citado por mayor (2009), Señala que existe un aprecio general por la convivencia de una organización y un buen ambiente entre las personas del entorno institucional. Las personas en el momento, dentro de la organización tienen la apreciación del entorno circundante, donde actúa como coordinador y utiliza la comunicación según las condiciones existentes (pág. 2).

Likert quien citó a Brunet (2011) menciona sobre la variable clima organizacional, es el acceso en el principio luego al proceso resultante que impide la teoría del liderazgo, donde algunas involucran en ciertos trabajos sobre los comportamientos en la organización. El liderazgo es parte de una investigación definible. El clima está en la teoría creada por Likert y siguiendo con la conocida teoría del sistema, ya que esta permite el análisis del entorno y poder representar la efectividad dentro de la organización.

Chiavenato (2011), menciona que si se busca un clima organizacional adecuado entonces se mostrará intereses a las necesidades que existen, se cultiva el valor de la honestidad. Esto se transforma en dañino de no reflejar preocupación por las necesidades que existen y que la compañía debe intervenir en la forma de inspirar a las personas y de sus propios colaboradores. (pág. 50).

Sobre la variable clima organizacional en nuestra investigación procederemos a estudiar a funcionarios de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo será evaluados teniendo en cuenta 5 dimensiones según Brunet (1997). Las dimensiones según el autor mencionado anteriormente son: Procesos Organizacionales, la motivación, el liderazgo, la comunicación y estructura organizacional; además cabe mencionar que cada dimensión cuenta con dos indicadores, dando una suma total de 10 indicadores para la variable

clima organizacional.

Según Brunet (2011). La estructura organizacional cuenta con elementos como el control administrativo, la jerarquía, especialización en las tareas, en otras más que permite lograr objetivos y metas planteadas

Para Robbins y Coulter (2005). La estructura organizacional se basa en cómo los empleos se distribuyen en la organización para crear especialización en el trabajo, también está presente la cadena de mando para asegurar un correcto control en la departamentalización y permitir se realice una buena estructura formal.

Munch y García (2004). La coordinación es la sincronización que se realiza entre los recursos de la organización y los esfuerzos de los colaboradores buscando rapidez, armonía, unidad y la oportunidad de agilizar una tarea y cumplir con las metas y objetivos. Aquí la importancia de la coordinación entre los diferentes puestos que permitan la eficacia de la organización, como resultado da un clima armonioso y de cooperación en la empresa.

Para Smith (2006). menciona que algunos de los procesos organizaciones son la comunicación, la toma de decisiones, valores entre otros. Los procesos mencionados por el autor terminan impactando en las actividades laborales y como consecuencia también en la empresa y sus resultados.

Según Munch y Garcia (2004). “Tomar una decisión es escoger elegir una acción a realizar entre muchas alternativas”, con mayor razón en el caso de los administradores quienes con frecuencia están tomando decisiones sobre negocios, de estas decisiones depende que tan exitosa puede llegar a ser una organización.

Para Ivancevich et al., (2005) el liderazgo consiste en un proceso que permite influir en los demás, cuya finalidad es lograr objetivos deseados en una organización.

Para Bermeo y Avalos (2014) se llama líder a quien tiene las cualidades y competencias capaces de influir en las personas para que estas se comporten de un determinado modo. Antes las empresas ejercían un liderazgo autoritario, más en la actualidad el líder no solo da órdenes, sino que guía al equipo hacia una determinada meta.

La motivación para Robbins y Coulter (2005). Son los procesos en los que una persona con gran esfuerzo realiza para lograr un objetivo, esta motivación

se realiza para satisfacer una determinada necesidad individual.

Según Sodexo (2013) las organizaciones que tienen la capacidad de impulsar la motivación en sus colaboradores pueden alinear los objetivos planteados por la empresa con los objetivos personales del personal. Sin duda la motivación del personal es indispensable en el desarrollo de las organizaciones que buscan tener a sus colaboradores comprometidos con la organización.

Chiavenato (2007). Para el autor la comunicación consiste en el intercambio de información que realizan las personas. La comunicación es vital en la experiencia humana, debe ser clara y entendible por el receptor, la comunicación en las organizaciones influye en el clima de la empresa y una mala comunicación puede generar muchas consecuencias negativas desde malos entendidos hasta atrasos en las labores.

Para Munch y Garcia (2004). La comunicación es definida como el proceso que busca transmitir y recibir información durante la interacción de dos o más personas. Se puede entender que en las organizaciones ocurren estos mismos procesos y que son vitales que las actividades se desarrollen en las diferentes áreas.

Haciendo mención a la variable desempeño laboral tenemos a Sánchez, et al. (2018) en su artículo de investigación científica donde evalúa la incidencia del Desempeño Laboral en la Productividad de las Tortillerías en Escárcega, México. Esta investigación tuvo una muestra conformada por 27 empleados y se usaron cuestionarios para medir las variables. Los resultados arrojados en el estudio muestran que un 83% del personal que labora en las tortillerías tienen un desempeño aceptable y se recomienda que para mejorar el desempeño laboral los trabajadores deben recibir más capacitación, además de asegurarse que estos cumplan con los horarios establecidos y se den incentivos por productividad y ventas.

Según Gruezo (2017) quien realizó su investigación en Ecuador enfocado en hacer un análisis minucioso en el Desempeño Laboral de una institución pública, uso como instrumento un cuestionario en la recopilación de datos para una muestra tomada de unas 96 personas, se obtuvo del estudio que el personal tiene un bajo nivel en el cumplimiento y responsabilidad con los objetivos, esto perjudica que se pueda tener un desempeño laboral eficiente.

Rodríguez y Lechuga (2019) en su artículo de investigación científica realizado en Colombia sobre el desempeño laboral en la Institución Universitaria ITSA por parte de los docentes, el cual mediante un enfoque cuantitativo, usó un cuestionario basado en Likert para ser aplicado en 84 colaboradores arrojando como resultados que en dicha institución los docente no tienen un desempeño muy destacado en comparación con los directivos, esto debido a la mala comunicación interna que desmotiva a los docentes y afecta su rendimiento.

En el ámbito Nacional tenemos la investigación realizada por Calderón y Vilchez (2020) realizada en universidades privadas de Lima Metropolitana sobre el clima organizacional y desempeño laboral con enfoque cuantitativo, para la investigación se aplicó una encuesta tipo Likert que se aplicó a 263 personas, para esta investigación sus resultados han sido 0.712 de Spearman indicando así una relación entre las variables calificada como positiva media.

Apaza (2018) investigó el Desempeño laboral que mostraban los funcionarios administrativos en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas aplicando un cuestionario anónimo a 259 funcionarios municipales, obteniendo como resultados un nivel regular de 48.8% en el personal sobre desempeño laboral en las áreas administrativas.

El siguiente artículo de investigación científica tiene relación con la variable desempeño laboral y fue realizado por Según Mohammed et al., (2021) en su artículo utilizó un enfoque cuantitativo, la muestra aplicada en esta investigación fue a 81 bibliotecarios apoyando en un Cuestionario basado en la escala creada por Likert para ser usada como instrumento , nos muestran que la gran mayoría de las bibliotecas universitarias no se estaban organizando capacitaciones periódicas para su personal y a esto se debía el bajo desempeño laboral, por lo que se recomienda hacer capacitaciones periódicas con el fin de elevar el desempeño laboral de los bibliotecarios.

A continuación, se presentan algunos libros sobre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Para Chiavenato (2000) define al Clima Organizacional en su libro como el entorno que perciben los colaboradores en su trabajo, este entorno donde laboran puede tornarse positivo y además favorable de ser acogedor o puede ser inhóspito y también desfavorable si este llega a ser rígido, poco acogedor e irritante (p.261). El comentario del autor nos resume de manera clara la importancia que representa el Clima organizacional en su estado

emocional para los trabajadores que además como este incide ejecutándose de manera positiva o negativa en sus labores.

Reichers y Schneider (1990) en su libro, nos mencionan que no existe una sola definición que sea aceptada por todos, a pesar que se puede distinguir la diferencia entre Clima organizacional como aquello que los colaboradores pueden percibir frente a lo que la organización pueda tener o aparentar ser.

Morales y Velandia (1999) en su libro bajo el título “Salarios: estrategia y sistema salarial o de compensaciones”, conceptualizan el desempeño laboral como la forma en que actúan las personas al momento de aplicar sus aptitudes, sus aspiraciones y las necesidades que puedan tener en cuanto al logro de metas y también a objetivos organizacionales, razón por la que este estudio aplica y mide en el lugar donde se desenvuelven los colaboradores con el objetivo de alcanzar un resultado específico. De acuerdo a esta definición podemos entender que el desempeño de cada colaborador estará determinado en base a cuan identificado y comprometido con la empresa se sienta, además esta evaluación servirá para tomar las correcciones debidas con el personal y así asegurar un buen desempeño para todas las áreas de trabajo.

Otra definición de desempeño laboral da Chiavenato (2007) en su libro: “Administración de recursos humanos. La esencia humana en las empresas”, en el que definen el desempeño laboral consiste en el cumplimiento que tienen el empleado con los requisitos que exige su trabajo, para ello deberá demostrar sus habilidades durante sus labores y alcanzar metas de trabajo establecidas del empleador hacia el empleado.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente exploración en este estudio es del tipo aplicada, cuyo primordial objetivo pretende brindar soluciones y resultados que favorezcan a los investigadores y a los distintos problemas descubiertos por los mismos en diversos escenarios.

Hernández et al., (2014). Mencionan que la investigación correlacional relaciona las variables de estudios, para esta investigación son el clima organizacional y desempeño laboral, donde están empleando coeficientes de correlación estadística.

Diseño de investigación

Hernández et al., (2014). Presentan el diseño no experimental, como una conducta natural donde las variables no se han visto modificadas, en su medición de las variables se extraerán algunos datos que se consideren relevantes.

Esta investigación realizada usa un estudio de corte transversal, porque se han tomado en un adecuado momento información sobre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

- **Definición Conceptual:** Según Brunet (2007) menciona sobre el Clima Organizacional que lo considera como “Un grupo de evaluaciones generales de personas sobre el perfil de la organización. El individuo actúa como una computadora para la información que utiliza para percibir su entorno interno. Además de sus atributos, también se relaciona con hechos reales vividos y las características que se perciben de la organización.”
- **Definición Operacional:** La variable clima organizacional consistió las siguientes dimensiones: Estructura Organizacional; Procesos Organizacionales; Liderazgo; Motivación; Comunicación; que serán medidos a través de la técnica: Encuesta, cuyo instrumento de medición

es un cuestionario con escala de Likert elaborado por Chunga (2018) quien a su vez lo adaptó de Quispe (2015).

- **Indicadores:** Estructura Ambiental, Coordinación, Toma de Decisiones, Valores, Autoritaria, Participativa, Incentivos, Remuneración, Vertical, Coordinación.
- **Escala De Medición:** Ordinal

Variable 2: Desempeño Laboral

- **Definición Conceptual:** Chiavenato (2000), dice lo siguiente: “El rendimiento laboral o desempeño es la productividad en que el colaborador contribuirá a la organización con el fin de cumplir los objetivos establecidos la misma, esté conforme la estrategia individual de todos los colaboradores.

La Operacionalización realizada sobre variables mencionadas está localizada en el Anexo 2.

- **Definición Conceptual:** La variable clima organizacional consiste en las siguientes dimensiones: Estructura Organizacional; Procesos Organizacionales; Liderazgo; Motivación; Comunicación; que serán medidos a través de la técnica: Encuesta, cuyo instrumento de medición es el cuestionario con escala de Likert elaborado por Chunga (2018) quien a su vez lo adaptó de Quispe (2015).
- **Indicadores:** Cumplimiento de metas, Eficiencia del trabajador, Conocimiento del puesto del trabajador, Cumplimiento de las tareas asignadas, Responsabilidad del personal, Nivel de conocimientos Técnicos.
- **Escala De Medición:** Ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Esta investigación cuenta con una población de estudio que estuvo constituida por un total de 245 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo de los cuales se extrajeron los datos que han sido registrados para ser debidamente analizados.

- **Criterios de inclusión:**

Colaboradores que trabajan en la parte administrativa y los que son permanentes que se encuentren en planilla y asisten constantemente a su trabajo.

- **Criterios de exclusión:**

Colaboradores que no deseen aportar por su voluntad al presente estudio y los jefes de cada área de la Municipalidad.

Muestra:

Conforme Cortés e Iglesias (2004), interpretan que el muestreo es aquel suceso en la cual se comprende la probabilidad determinada de cada factor que compone la muestra. A fin del estudio de investigación se realizó un muestreo no probabilístico.

De la población se tomó una muestra de 69 colaboradores entre ellos administrativos 34 y permanentes 35 que desempeñan sus funciones en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, esto debido a que llevan más tiempo en la municipalidad y pueden dar información confiable a la investigación.

Muestreo:

El estudio de investigación presenta un Muestreo no probabilístico, porque ha sido tomado los elementos de la población a criterio de los investigadores por ciertos límites que se presentaron durante la realización de la investigación.

Unidad de análisis:

Cada uno de los trabajadores que se creyó conveniente aportarían con este atrayente estudio de investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La recolección de datos es definida por Arias (2006) como las diferentes herramientas y procedimientos que se utilizan por parte de los investigadores para recolectar los datos o la información requerida, esta parte de la investigación incluye recolectar datos de ambas variables estudiadas.

La técnica que se empleó para realizar la medición del Clima organizacional y el Desempeño Laboral fue la encuesta. Díaz (2001) describe las

encuestas como un método de recolección de datos reales, en la cual el investigador busca constantemente la información que desea obtener de un grupo o grupo de sujetos.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento usado para recolectar datos ha sido a través del cuestionario empleando una escala de Likert, donde consiste en realizar diversas interrogantes respecto a una o más variables a estudiar.

Mediante un cuestionario sobre Clima organizacional se realizó la aplicación de este instrumento entre colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, el ya mencionado instrumento es tomado de Chunga (2018) basado en una adaptación de Quispe (2015), ha sido validado por 3 expertos y pasando la prueba realizada para determinar la confiabilidad, este ha sido conformado por 23 ítems en base a las dimensiones. Este cuestionario tiene una puntuación desde 23 hasta 115 puntos según responda el encuestado.

El cuestionario sobre desempeño laboral ha sido aplicado en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, dicho instrumento mencionado es una adaptación de la autora Chunga (2018), quien lo adaptó de Quispe (2015) donde fue validado por 3 expertos, ha pasado la prueba para determinar su confiabilidad, este cuestionario conformado por 14 ítems se ha elaborado en base a sus respectivas dimensiones. El cuestionario presenta una puntuación que va desde 14 hasta 70 puntos según responda cada jefe de área sobre el desempeño de los colaboradores.

Los instrumentos estuvieron avalados por profesionales en el tema, siendo así expertos según la relevancia y la claridad de cada uno de ellos, cabe señalar que la validez es la precisión o extensión del análisis de la herramienta de las variables que se desea medir, es decir, se utiliza para verificar si el enunciado está relacionado con la pregunta planteada, y si el enunciado está claramente definido y preciso para hallar posibles soluciones al problema. (Tabla 1)

Tabla 1. Juicio de expertos para la validación de los instrumentos de las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Experto	Opinión de aplicabilidad
Dra. Jenny Alva Morales	Aplicable
Mg. Wilmar Francisco Vigo López	Aplicable
Dr. José Alexander Guevara Ramírez	Aplicable

Nota: Se muestra a los expertos que evaluaron los instrumentos

Para evaluar la confiabilidad del estudio, se empleó Alfa de Cronbach para ambas variables de la investigación, se menciona que la confiabilidad del instrumento de medición está determinada por diversas técnicas. En cierto sentido, si la aplicación repetida a un mismo sujeto produce los mismos resultados; esto nos permitirá continuar nuestra investigación ya que son la base primordial de todo investigador. (Tabla 2)

Tabla 2. Fiabilidad de Instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Elementos	Aplicación
Clima Organizacional	0.916	23	https://forms.gle/goj53Lyt8NqPvPZ <u>J6</u> (Formulario de Google)
Desempeño Laboral	0.917	14	Encuesta Presencial

Nota: Fiabilidad de los instrumentos usando IBM SPSS

3.5 Procedimientos

Para comenzar se solicitó la autorización por parte de la municipalidad para realizar el estudio y contar con la participación de sus colaboradores que voluntariamente quieran participar de esta investigación que estamos realizando. Los instrumentos se aplicarán de manera física y virtual en las instalaciones de la municipalidad en horas de refrigerio y a la salida luego de que finalicen su jornada laboral, también aplicaremos los instrumentos virtualmente a través de formularios de Google para llegar a los colaboradores que aún se encontraban trabajando remotamente a raíz de la pandemia, cabe mencionar que el periodo en el que se aplicará los instrumentos fue de 2 semanas aproximadamente, esto con la finalidad de conseguir datos confiables, luego de ser analizado la

información recopilada se obtuvieron los resultados y finalmente las conclusiones de acuerdo a nuestros objetivos planteados para este estudio.

3.6 Método de análisis de datos

En el desarrollo de la investigación se hizo uso del software SPSS y Excel para el tratamiento de la información obtenida mediante la encuesta, luego se elaboraron tablas de frecuencia y los gráficos que facilitaron la interpretación de los resultados, además se contrastó la hipótesis usando el coeficiente de correlación de Pearson que permitió analizar la información y así finalmente conseguimos obtener el nivel de significancia.

Las preguntas fueron numeradas y organizadas en grupos de acuerdo a las dimensiones de cada variable, de esta manera, al ser sometidas al coeficiente de correlación de Pearson pudimos encontrar que relación que existe entre las variables con sus dimensiones.

Para calificar las variables en base a las frecuencias obtenidas luego de aplicar los instrumentos las codificamos junto a sus dimensiones en variables que pertenezcan a 3 niveles. Para la variable clima organizacional se usaron los siguientes niveles: Bajo (23-54), Regular (55-84) y Alto (85-115). Para la variable desempeño laboral se usó los niveles: Bajo (14-33), Regular (34-51) y Alto (52-70)

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación se rige según el código de ética de la Universidad César Vallejo (Resolución Rectoral N° 760-2007/UCV), para ello siguiendo las pautas del artículo 7 de la resolución mencionada anteriormente, se obtuvo el permiso correspondiente de parte de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2022. Luego de que se presentara a esta entidad pública una carta solicitando el permiso para realizar nuestra investigación en sus instalaciones y contar con el apoyo de sus colaboradores que voluntariamente desearon apoyar en el presente estudio, además de que se permitiera utilizar el nombre de esta institución pública en la presente investigación. La información conseguida al aplicar los instrumentos es confidencial por estar diseñada para ser discreta sin hacer publica los datos personales de los participantes en esta investigación, además el tratamiento de los datos se ha realizado sin hacer modificaciones que

alteren la veracidad de la información obtenida de los colaboradores que participaron; se menciona también que la investigación pasó por un software anti plagio según el artículo 7 del código de ética de la UCV, de esa manera se garantizó que la información presente en la investigación es veraz, que además correspondió al trabajo propio y auditoría de los investigadores según el artículo 9 del código de ética - UCV.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de Clima Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.

Se presentan a continuación, los resultados que arrojó la encuesta sobre la variable Clima Laboral y sus dimensiones luego de ser aplicado en los colaboradores administrativos y estables de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo. La medición se realizará mediante los niveles 1= Bajo, 2= Regular y 3= Alto.

Tabla 3. Nivel de la variable Clima Organizacional y sus dimensiones

Variable/dimensión	NIVEL	fi	Hi
Clima Organizacional	Alto	40	65%
	Regular	22	35%
	Total	62	100%
D1 Estructura Organizacional	Alto	43	69%
	Regular	18	29%
	Bajo	1	2%
	Total	62	100%
D2 Procesos Organizacionales	Alto	49	79%
	Regular	13	21%
	Total	62	100%
D3 Liderazgo	Alto	45	73%
	Regular	17	27%
	Total	62	100%
D4 Motivación	Alto	34	55%
	Regular	25	40%
	Bajo	3	5%
	Total	62	100%
D5 Comunicación	Alto	32	52%
	Regular	28	45%
	Bajo	2	3%
	Total	62	100%

Nota: Participaron 62 colaboradores en la encuesta.

Se logra apreciar en la Tabla 1, que el nivel de la variable clima organizacional ha sido calificado en un nivel alto por un 65% de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, mientras que un 35% lo califica como regular. Organizacional. En cuanto a sus dimensiones las que recibieron mayor calificación en un nivel alto fueron Procesos Organizacionales con un 79% y

Liderazgo con un 73%; por otro lado, las dimensiones Estructura Organizacional, Motivación y Comunicación a diferencia de las demás muestran un nivel bajo de 2%, 5% y 3% respectivamente.

4.2. Nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.

A continuación, se muestra Variable Desempeño Laboral con sus dimensiones, así mismo se presentan los resultados que arrojó la investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo. La medición de esta variable y sus dimensiones se realizará mediante los niveles 1= Bajo, 2= Regular y 3= Alto.

Tabla 4. Nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Variable/dimensiones	Nivel	fi	Hi
Desempeño Laboral	Alto	55	89%
	Regular	7	11%
	Total	62	100%
D1 Productividad Laboral	Alto	51	82%
	Regular	11	18%
	Total	62	100%
D2 Eficacia	Alto	52	84%
	Regular	10	16%
	Total	62	100%
D3 Eficiencia Laboral	Alto	53	85%
	Regular	9	15%
	Total	62	100%

Nota: El desempeño se midió con la participación de los jefes de área

En la tabla 2, con relación a la variable desempeño, se muestra que el 89% recibió una puntuación en un nivel “alto”, mientras que el 11% ha sido calificado con un desempeño laboral con nivel “regular”. En cuanto a las dimensiones de la variable, todas estas han sido calificadas con un elevado porcentaje en nivel “alto”, siendo la Eficiencia Laboral quien destaca con una puntuación de 85% en nivel alto, luego les siguen las dimensiones Productividad Laboral y Eficacia que presentan un porcentaje mayor en cuanto a calificados con el nivel regular en un 18% y 16% respectivamente.

4.3. Relación que tienen las dimensiones del clima organizacional con la variable desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.

Tabla 5. *Relación entre las dimensiones del clima organizacional con la variable desempeño laboral*

Dimensión/ Variable		Estructura organizacional	Procesos organizacionales	Liderazgo	Motivación	Comunicación
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,684**	,687**	,588**	,347**	,606**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,006	,000
	N	62	62	62	62	62

Nota: Se uso el coeficiente de correlación de Spearman

La tabla evidencia que la correlación predominante esta entre la dimensión procesos organizacionales y la variable desempeño laboral la cual presenta una correlación positiva moderada $Rho=,687$ y una $Sig.=0.000$, las dimensiones estructura organizacional, liderazgo y comunicación tienen coeficientes correlación $Rho=0,684$, $Rho=0,588$ y $Rho=0,606$ respectivamente acompañadas de una $Sig.=0,000$ que indican una correlación positiva moderada y significativa, la última dimensión denominada motivación al ser correlacionada con la variable desempeño laboral presentó una correlación positiva baja y significativa con una $Rho=,347$ y $Sig.=0,006$.

4.4. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.

Contrastación de hipótesis.

- ✓ H1: El clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.
- ✓ H0: El clima organizacional no se relaciona de manera positiva y

significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.

Tabla 6. *Correlación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

Nota: Tabla usada en la prueba de hipótesis

La tabla muestra el grado de relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, aquí se aprecia un valor obtenido de 0,670, el resultado es considerado una correlación positiva moderada entre ambas variables, siendo además el valor de la Sig. bilateral de 0,000 que indica la existencia de una relación altamente significativa con un margen de error menor a 0,005, esto nos permite aceptar la hipótesis de la investigación y se procede a rechazar la hipótesis nula, por lo antes mencionado el clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.

V. DISCUSIÓN

La información obtenida durante la investigación fue procesada y tabulada arrojando resultados que han sido interpretados y contrastados con trabajos previos donde los investigadores utilizaron las mismas variables de estudio, pero en diferentes contextos sea a nivel nacional e internacional. A continuación, se presentan los resultados de esta investigación y lo que hallaron nuestros antecedentes en cuanto a diferencias y similitudes entre estos.

Para el objetivo específico 1: Determinar el nivel de clima organización de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022; se ha utilizado la teoría Brunet (2007) que define a la variable clima organizacional como un conjunto de evaluaciones generales de personas sobre el perfil de la organización. Teniendo en cuenta la definición del autor se ha determinado que el nivel de clima laboral de los colaboradores de la mencionada entidad pública es alto, así lo demuestra el 65% de los encuestados, donde se ha hallado un resultado similar en el estudio de Santamaría (2020), quienes determinaron un nivel de clima laboral entre los colaboradores buena con un 67%, así mismo el estudio de Ruíz (2021), donde determinaron que el 69% de los colaboradores del hospital Heysen percibe un clima organizacional favorable en sus instalaciones. Esto quiere decir que, si existe un aceptable clima laboral entre los trabajadores de las instituciones estudiadas, por lo que no afecta en un mayor porcentaje sus labores que realizan. Cabe resaltar que Peralta (2019), precisaron los encuestados un 43,6% consideraron poco favorable el clima laboral. Donde podemos recalcar lo importante que es el clima laboral para los trabajadores de cualquier institución pública y/o privada, ya que el ambiente donde desarrollan sus labores tiene que ser el adecuado para sus respectivas funciones, así mismo reforzar constantemente el recurso humano para lograr objetivos.

En el objetivo específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022 guiándonos de la definición dada por Chiavenato (2000) sobre el desempeño laboral entendemos que es la productividad del colaborador que contribuye a cumplir los objetivos de la organización. Se halló que el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la institución del estado es alto, representando

el 89% del personal administrativo y permanente, así mismo se mostró los siguientes resultados similares, en el estudio de Jiménez y Guamán (2021), donde se determinó un nivel de desempeño laboral entre los colaboradores del 93%, de igual manera Pecho (2019), en su investigación el 60,5% de los colaboradores participantes lo consideran bueno mientras un 33,16% excelente, se puede deducir que es alto desempeño competente, por ello concluimos que estos resultados nos indican que existe una adecuada desempeño laboral en las instituciones investigadas por los diversos autores. Cabe resaltar que no en toda investigación va ver resultados positivos, por ello Pastor (2018), los encuestados determinaron un 61,11% se encuentra en la categoría baja, donde gravemente existe un problema en el bajo desempeño de la empresa. Así mismo es importante tener en cuenta en reforzar ciertos criterios de evaluación como la motivación, liderazgo, trabajo en equipo. Así mismo Julca y Pizarro (2019) en su trabajo de investigación los 40 colaboradores participantes indicaron en su mayoría un nivel regular representado por el 55% un nivel regular y un 35% desfavorable, donde claramente el empeño y entusiasmo por los trabajadores en relación con la empresa no viene siendo complacido, creando problemas en su desempeño transmitiéndoles a los clientes, por ello se ve necesario tomar más en cuenta el valor humano, tratar de incentivarlos, promover la comunicación, promover un espacio amplio, limpio para sus labores y sobre todo una remuneración justa y razonable de acuerdo a sus funciones, donde no se sientan explotados o menospreciados y se sientan relacionados a la empresa y sobre todo respaldados.

Como tercer objetivo específico se determinó hallar la relación que tienen las dimensiones del clima organizacional con la variable desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022. Los resultados las dimensiones de Clima organizacional con la variable desempeño laboral indican la presencia de una correlación positiva, entre ellas destacan la correlación de Procesos Organizacionales con la variable desempeño laboral quien mostró una $\rho = 0,687$ la cual se interpreta como una correlación positiva baja, esto debido a que los encuestados consideran que los procesos organizacionales de la municipalidad se encuentran en un nivel aceptable. Las dimensiones Estructura organizacional, Liderazgo y Comunicación tienen coeficientes $\rho = ,684$, $\rho = ,588$ y $\rho = ,606$ respectivamente, indicando una

correlación positiva moderada que evidencia la presencia de relación directa entre estas dimensiones con la variable desempeño laboral. Por parte de la dimensión Motivación esta recibió un puntaje más bajo por parte de los encuestados quienes solo un 55% considero en nivel aceptable dicha dimensión, esto también se evidencia en la correlación con la variable desempeño laboral que alcanzó una $\rho = 0,347$ considerada como positiva baja; tras analizar más de cerca esta dimensión nos encontramos que los ítems 16 que habla sobre salarios, el ítem 17 que trata sobre un ambiente adecuado de trabajo y el 18 relacionado con el compañerismo recibieron bajas puntuaciones que evidencia una motivación no adecuada los colaboradores de la municipalidad.

Montejo (2021) encontró que la correlación entre la dimensión estructura organizacional de la variable clima laboral correlacionada con el desempeño organizacional tiene una $\rho = -0,452$ y una sig. Bilateral 0.190 indicando que la correlación es negativa moderada por lo que estas no se relacionan significativamente; en cuanto a la relación entre la dimensión procesos organizacionales con la variable desempeño laboral nos muestra que existe correlación negativa baja ($\rho = -0,382$) por lo que tampoco presentan una relación. Estos resultados difieren de la investigación que se realizó en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2022.

Ruiz (2021), quien realizo su investigación en una municipalidad, determinó que la relación entre la dimensión estructura de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral está relacionada positivamente alta con una $\rho = 0,811$, un resultado mayor que el obtenido en este estudio, más ambas investigaciones coinciden en que existe una correlación positiva.

En antecedentes locales tenemos el estudio de clima organizacional y desempeño laboral realizado por Arias (2019) quienes en su Investigación encontraron que la dimensión liderazgo se encuentra relacionada de forma directa con la variable desempeño laboral, esta relación tiene una $\rho = 0.857$ considerada una correlación positiva alta. El autor encontró también similitud al correlacionar la dimensión comunicación con la variable desempeño laboral pues la correlación presentada es una $\rho = 0,417$ positiva moderada; en cuanto a la correlación entre motivación y desempeño laboral esta tiene una $\rho = 0,975$ positiva muy alta a diferencia que el estudio realizado en la municipalidad de

Pacasmayo que presentó un nivel de correlación menor.

La investigación de Seminario (2021) realizada en la Oficina de Normalización Previsional donde se estudiaron el clima organizacional y desempeño laboral muestran una correlación positiva alta entre la dimensión comunicación de la primera variable clima organizacional con la variable desempeño laboral, la rho de Spearman obtenida fue de 0,720 que se encuentra en un nivel más alto de correlación que el obtenido en el objetivo el de esta investigación.

Con relación al objetivo general luego de un análisis correlacional utilizando Spearman se obtuvo un valor rho = 0,670, el cual se interpreta como una correlación positiva moderada entre las variables, con un nivel de significancia p-valor=0,00 menor a 0,05 el máximo a aceptar, por lo que procede a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1), es decir si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2021.

En algunos antecedentes internacionales al comparar con sus resultados sobre la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral encontramos similitudes, tal es el caso de Aguiar (2021) en Ecuador donde al investigar en un organismo público se obtuvo entre sus variables mediante el coeficiente de Spearman una correlación de 0,898 considerada como positiva alta y con un valor de significancia de 0.000 menor que 0.005 se terminó aceptando la hipótesis alterna, así se evidencia la similitud entre ambas investigaciones cuyos resultados muestran correlación directa entre sus variables.

Como antecedentes nacionales tenemos la investigación realizada por Chavez y Galindo (2021) en una municipalidad de Arequipa donde aplicaron sus instrumentos buscando conocer si el clima organizacional y desempeño laboral se encontraban relacionadas, los resultados de esta investigación muestran una rho 0.577 positiva moderada que indica relación entre las variables al igual que la hallada en el presente estudio.

Chunga (2018), quienes encontraron un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,871$ junto a un p-valor 0,000, esto indica una correlación positiva muy alta y significativa en las variables junto a una relación directa, por esto se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Fernández y Maldonado (2019) al analizar sus variables de estudio clima organizacional y

desempeño laboral mediante el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo una $\rho = 0,903$ con un nivel de significancia bilateral 0,000 que indica un grado de correlación positiva muy alta, por lo que se confirmó la hipótesis de que existe una correlación entre dichas variables.

El investigador Guerrero (2021), para ver cuán relacionadas están sus variables de estudio utilizó la prueba de correlación de Spearman apoyándose del Software SPSS, los resultados conseguidos muestran una $\rho = 0,860$ junto a un nivel de significancia de 0,000 entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, de esta manera se logró conocer que la correlación es positiva alta al igual que en los antecedentes antes descritos, luego se procedió a aceptar la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula. La investigación de Mora (2021) realizada en una municipalidad, hizo el estudio del clima organizacional y el desempeño laboral para determinar la relación que existe en ambas variables llegó a la conclusión de que existe una relación significativa y positivamente moderada luego que el coeficiente de correlación de Spearman arrojado $\rho=0,552$ fuera para ambas variables junto con una significancia bilateral de 0,000, está al ser menor que 0,05 se procede a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Localmente tenemos la investigación de Arias (2019) quienes en su estudio llegaron a la conclusión de que existe relación entre estas variables luego que sus resultados arrojaran una $\rho = 0.698$ positiva moderada al igual que el presente estudio realizado en la municipalidad de Pacasmayo año 2022.

Como vimos en los antecedentes mencionados anteriormente referente a la correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, que las variables se encuentran relacionadas entre sí, en todos los casos la correlación fue positiva y se aceptó la hipótesis alternativa frente a la hipótesis nula, ya que está negaba la existencia de una relación entre dichas variables.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022. Se halló una correlación positiva moderada entre las variables ($Rho= 0,670$) y una Sig. bilateral ($0,000$), es decir mientras mayor es el clima organizacional de la Municipalidad el desempeño laboral de los trabajadores será mejor.
2. Se determinó que el nivel de clima organizacional es percibido como alto por un 65 % de los colaboradores, así mismo existe un ligero nivel bajo en las dimensiones: infraestructura organizacional (2%) en indicador *coordinación*, motivación (5%) en indicador *remuneraciones* y comunicación (3%) en indicador *coordinación*.
3. El nivel de desempeño laboral se determinó como alto por un 89% de los jefes de área, así mismo las dimensiones: Productividad Laboral (18%) influido por su indicador *cumplimiento de metas* y Eficacia (16%) por su indicador *conocimiento del puesto de trabajo* presentaron un mayor porcentaje en cuanto a calificados con el nivel regular.
4. Se determinó que existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral. Las dimensiones de procesos, estructura organizacional, liderazgo y comunicación tienen correlación positiva moderada, $Rho= 0,687$, $Rho=0,684$, $Rho=0,588$ y $Rho=0,606$ respectivamente con Sig.= $0,000$, sin embargo, la motivación presentó correlación positiva baja $Rho=0,347$ y Sig.= $0,006$ debido a puntuaciones bajas recibidas en su indicador remuneraciones.

VII. RECOMENDACIONES

Al jefe de la oficina de RRHH se recomienda acordar con cada jefe de área la implementación de capacitaciones semestrales sobre conocimiento en funciones de área que permitan a los colaboradores tener un mayor desempeño en su puesto de trabajo y ser más eficaces en el desarrollo de sus funciones.

Al jefe de la oficina de RRHH se recomienda hacer una actualización de escalas remunerativas ya que los colaboradores mostraron en su mayoría no sentirse motivados en sus funciones debido a la inconformidad que sienten por el sueldo que reciben, pues lo consideran no es el apropiado para el trabajo que desempeñan y también debido a que el costo de vida ha aumentado en los últimos años.

A cada jefe de área se recomienda establecer metas a cumplir trimestralmente y llevar un seguimiento para evaluar el cumplimiento de estas, de manera que se incentive a los colaboradores a mejorar su productividad laboral y aumentar la responsabilidad del personal en el cumplimiento de sus tareas para que la metas se cumplan al tiempo fijado.

A cada jefe de área se recomienda mejorar la coordinación con sus subordinados y otros jefes de área, además se sugiere que cada jefe mantenga una comunicación clara y asertiva con el fin de evitar atrasos en el desarrollo de las tareas y fomentar el compañerismo entre los colaboradores.

Se recomienda a los futuros investigadores aplicar los instrumentos de medición del clima organizacional y el desempeño laboral en la totalidad de colaboradores de las Municipalidades para obtener una mayor presión y confianza en los resultados que arroje la investigación. También se recomienda realizar estudios con ambas variables en entidades tanto públicas y privadas para conocer cómo estas se desarrollan en los diferentes contextos con el fin de conocer los puntos débiles que tiene en común las organizaciones y así estos puedan ser fortalecidos mediante la implementación de acciones de mejora.

● REFERENCIAS

- Aguiar, J. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32905>
- Apaza, F. (2018). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1792>
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica (5 ed.). https://www.researchgate.net/publication/273441897_El_Proyecto_de_Investigacion_Introduccion_a_la_metodologia_cientifica_5ta_Edicion_Premio_Nacional_2006
- Arias, J. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54781>
- Belsuzarri, A., y Acosta, P. (2019). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una PYME contratista en ingeniería, Lima 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10409>
- Bermeo, B., y Avalos, E. (2014). El Liderazgo en la Gestión Pública.
- Brunet, L. (1997). El clima de trabajo en las organizaciones. Editorial Trillas.
- Brunet, L. (2007). El clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas.
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Editorial Trillas.
- Calderón, J. y Vílchez, A. (2020). Relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el área de ventas de las Universidades Privadas de Lima Metropolitana al 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/654961>
- Chavez, S., y Galindo, E. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de

- Arequipa, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73819>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). "Administración de Recursos Humanos". Revista de Economía & Administración Vol. 4 N° 2., 269.
- Chiavenato, I. (2011). "Administración de Recursos Humanos". Editorial Mc Graw Hill.
- Chunga, M. (2018). Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28578>
- Cochabamba. (02 de septiembre de 2021). Manfred Jr sostiene reuniones y anuncia trabajo contra la burocracia. *Opinión*. <https://www.opinion.com.bo/articulo/cochabamba/manfred-jr-sostiene-reuniones-anuncia-trabajo-burocracia/20210902191738833636.html>
- Cortés, M. & Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. (Primera Edición). México. Editorial: Universidad Autónoma del Carmen.
- Díaz, V. (2001). Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial. (Primera Edición). Pozuelo de Alarcón, España: Editorial Esic.
- Fernández, M. y Maldonado, U. (2019). El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en una empresa de productos químicos en el Departamento de La Libertad, 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/24912>
- Gruezo, X. (2017). Análisis del Desempeño Laboral de la Dirección de Gestión de Planificación y Proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Rioverde. (Tesis de Grado Previo a la Obtención del Título de Magister, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas). <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1187>
- Guerrero, C. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2021. [Tesis de Maestría,

Universidad Cesar Vallejo, Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80269>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. Editorial McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Ivancevich, J., et al. (2005). Comportamiento Organizacional (7ª ed.). McGraw-Hill.

Jiménez, N. y Guamán, I. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato. (Tesis de grado previo a la obtención del título de magister, Universidad Técnica de Ambato). <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31974>

Julca, Y. y Pizarro, F. (2019). Clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa comercial Jesús de Nazaret Pacasmayo - San José – 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43988>

Marreros, J. (2018). Relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera – 2018. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo). <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12416>

Mendoza, F. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2021. (Tesis de maestría, Municipalidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75054>

Mohammed, A., et al. (2021). Influence of in-Service Training on Job Performance of Librarians in Selected Federal University Libraries in North-East, Nigeria [Artículo Científico]. Kenneth Dike Library, University of Ibadan, Nigeria. <http://repository.futminna.edu.ng:8080/jspui/handle/123456789/6849>

Montejo, A. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco].

Mora, M. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Convención, Quillabamba – 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71159>

- Morales, D. & González, D. (2020). Organizational climate and work performance of public workers of the internal revenue service. *Digital Publisher*, 5(5), 79-93.
- Morales, J., y Velandia, N. (1999). Salarios, estrategia y sistema salarial o de compensación. McGraw-Hill, p. 3-36.
- Ortiz, M. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la universidad nacional de Loja. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6746>
- Pastor, A. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3466>
- Pecho, J. (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Otuzco, La Libertad – 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3782>
- Peralta, P. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing en Lima, Perú. [Tesis de licenciatura, Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/4347>
- Perú. (05 de enero de 2021). Fiscalía inició investigación contra Municipalidad del Callao tras suspensión parcial del recojo de basura. Gestión. <https://gestion.pe/peru/callao-fiscalia-inicio-investigacion-contramunicipalidad-del-callao-tras-suspension-parcial-del-recojo-de-basura-nndc-noticia/?ref=gesr>
- Reichers, A., & Schneider, B. (1990). Climate and culture: an evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 5–39). San Francisco: Jossey-Bass.
- Münch, L. y García, J. (2004). *Fundamentos de administración*. (5ª ed). Editorial Trillas. México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8ª ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA [Artículo Científico]. Universidad Ean,

- Colombia. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Ruíz, N. (2021). Clima Laboral y su relación con el Desempeño de los Servidores Civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Ruiz, T. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Martín- 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71448>
- Sánchez, J., Gómez, M. y Molina, W. (2018). *Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia en la Productividad en las Tortillerías de la Localidad de Escárcega* [Artículo Científico]. Instituto Tecnológico Superior de Escárcega, Campeche, México. [http://www.spentamexico.org/v13-n1/A20.13\(1\)317-327.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A20.13(1)317-327.pdf)
- 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]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Seminario, C. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional –Piura 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67285>
- Smith, H. (2006) *Evaluación de los procesos organizacionales como estrategia de intervención para el cambio organizacional*. Multiciencias, 6(1), 1-16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90460106>
- Sodexo, s. d. (2013). ¿qué es la motivación laboral? Venezuela: Copyright © 2013 Vida Profesional.
- Tamayo, Ñ. y Romero, C. (2018). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Trujillo. (24 de junio de 2021). Realizan plantón en frontis de municipalidad de Casa Grande. La Industria. <http://laindustria.pe/nota/20156-realizan-plantn-en-frontis-de-municipalidad-de-casa-grande>
- Valderrama, L. (2018). El Clima organizacional como herramienta para incrementar la competitividad de la gestión de recursos humanos de la curtiembre, industrias, y negocios del Norte SAC del Distrito el Porvenir. *Aporte Santiaguino*, 2(01), 79-84
- Vázquez, Á. (17 de septiembre de 2020). La presidencia de Torra, en manos de cinco jueces del Supremo. El Periódico. <https://www.elperiodico.com/es/>

- **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿De qué forma se relaciona el Clima organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: El clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.</p>	<p>Clima Organizacional Variable independiente</p>	Estructura Organizacional	Estructura Ambiental Coordinación	Ordinal	<p>Diseño: No experimental y transversal</p> <p>Nivel: Descriptivo – correlacional</p> <p>Población (N=245)</p> <p>Muestra (n=69 administrativos y permanentes)</p>
				Procesos Organizacionales	Toma de decisiones Valores		
				Liderazgo	Autoritaria Participativa		
				Motivación	Incentivos Remuneraciones		
				Comunicación	Vertical Coordinación		
					Productividad Laboral		
	Eficacia	Conocimiento del puesto de Trabajo Cumplimiento de las tareas asignadas	Ordinal				
		Responsabilidad del personal Nivel de conocimientos técnicos					
	Eficiencia Laboral						

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

Nota: Los autores que definen las siguientes variables: Clima organizacional y Desempeño laboral son: Brunet (2007) y Chiavenato (2000).

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Brunet, (2007) menciona que el Clima Organizacional es: "Un conjunto de evaluaciones generales de personas sobre el perfil de la organización. El individuo actúa como una computadora para la información que utiliza al establecer su percepción del entorno interno.	La variable clima organizacional consiste en las siguientes dimensiones: Estructura Organizacional; Procesos Organizacionales; Liderazgo; Motivación; Comunicación; que serán medidos a través de la técnica: Encuesta, cuyo instrumento de medición es el cuestionario con	Estructura Organizacional	Estructura Ambiental	Ordinal
				Coordinación	
			Procesos Organizacionales	Toma de Decisiones	
				Valores	
			Liderazgo	Autoritaria	
				Participativa	
			Motivación	Incentivos	
				Remuneración	

	Además de sus atributos, también se relaciona con los hechos reales y características de la organización.”	escala de Likert		Vertical	
			Comunicación	Coordinación	
Desempeño Laboral	Chiavenato (2000), nos dice lo siguiente: “El rendimiento laboral o desempeño es la productividad en que el colaborador contribuirá a la organización con el fin de cumplir los objetivos establecidos la misma, esté conforme la estrategia individual de todos los colaboradores.	La variable Desempeño Laboral abarcó las siguientes dimensiones: Productividad laboral, Eficacia, Eficiencia Laboral, donde serán medidos a través de la técnica: La encuesta, la cual dicho instrumento es: El cuestionario con escala de Likert	Productividad Laboral	Cumplimiento de metas	Ordinal
				Eficiencia del trabajador	
			Eficacia	Conocimiento del puesto del trabajador	
				Cumplimiento de las tareas asignadas	
			Eficiencia Laboral	Responsabilidad del personal	
				Nivel de conocimientos Técnicos	

	.				
--	---	--	--	--	--

ANEXO 3

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, la presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo. La encuesta es totalmente confidencial, por lo cual le agradeceremos ser lo más sinceros posible.

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

SI	NO
----	----

Responda las alternativas de respuesta según corresponda.

Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

DATOS GENERALES

Edad: ()

Sexo ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Área donde se desempeña.....

Nivel de estudios alcanzados

Primaria Secundaria Instituto Tecnológico Universidad

Maestría

Fecha de evaluación:

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítem	1	2	3	4	5
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Estructura Organizacional.						
1	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?					

2	¿Tengo objetivos establecidos en mi trabajo?					
3	Conoce la estructura organizacional de su institución					
4	Conoce cuales son las funciones que le corresponde Desempeñar					
5	¿Coordino, Planifiqué y comuniqué a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?					
6	¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?					
7	¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?					
Procesos organizacionales						
8	¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?					
9	¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?					
10	¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?					
11	¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?					
Liderazgo						
12	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?					
13	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?					
14	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?					

1 5	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?					
Motivación						
16	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?					
17	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
18	¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?					
19	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?					
Comunicación.						
20	¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?					
21	¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?					
22	¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?					
23	Para usted los ¿Los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

ANEXO 4

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, la presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo. La encuesta es totalmente confidencial, por lo cual le agradeceremos ser lo más sinceros posible.

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento?

SI	NO
-----------	-----------

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	siempre					
1	2	3	4	5					
N°	Ítem				1	2	3	4	5
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL									
Productividad laboral									
1	¿En su área se cumplen las metas establecidas por su Plan Operativo?								
2	¿Usted Contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?								
3	¿Cumple con eficiencia su trabajo?								
4	¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la Municipalidad?								
Eficacia:									
5	¿Usted conoce las funciones que se desarrollan en su puesto de trabajo?								
6	¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad?								
7	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?								

8	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
EFICIENCIA LABORAL						
9	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?					
10	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?					
11	¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?					
12	¿Puede realizar sus actividades sin esperar que le indiquen?					
13	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Anexo 5

FICHA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Anexo N°2: Validación de Instrumento de Clima Organizacional

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
VIGO LOPEZ WILMAR FRANCISCO	DOCENTE - UCV	Cuestionario para medir Clima Organizacional	Chunga (2018)
Título del estudio: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

V a r i a b l e	DIMEN SIONE S	Indicadores	ITEMS	Opcio es de respu sta	Clari dad		Objeti vidad		Actuali dad		Organiza ción		Suficienci a		Intencio alidad		Cristian sma		Coheren cia		Metodología					
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
Clima Organizacional	Estructura Organizacional	Estructura Ambiental	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?	Nunc a	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			¿Tengo objetivos establecidos en mi trabajo?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
			¿Conoce la estructura organizacional de su institución?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Coordinación	¿Conoce cuáles son las funciones que le corresponde desempeñar?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Procesos organizacionales	Toma de decisiones	¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?		Muy pocas veces	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Valores	¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Liderazgo	Autoritaria	¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?		Algun as veces	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Motivación	Participativa	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?		Casi siemp re	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Incentivos	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?			siemp re	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	X	X		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Comunicación	Verbal	¿Cree usted que el alcalde y los jefes(a) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?		siemp re		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?			X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Coordinación		¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?	siemp re	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
		¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

Leyenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo, 10 de mayo del 2022	18032320		934604392
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 3: validación de instrumento de Desempeño Laboral

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
VIGO LOPEZ WILMAR FRANCISCO	DOCENTE - UCV	Cuestionario para medir Desempeño Laboral	Chunga (2018)
Titulo del estudio: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN


Variable	DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actu- alidad		Orga- ni- zación		Sufi- ciencia		Inten- cionalidad		Cons- is- tencia		Cohere- ncia		Metodo logia							
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B						
Desempeño Laboral	Productividad Laboral	Cumplimiento de metas	¿En su área se cumplen las metas establecidas por su Plan Operativo?	Nunca		X		X		X		X		X		X		X		X		X						
			¿Usted Contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X				
		Eficiencia del Trabajador	¿Cumple con eficiencia su trabajo?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X				
			¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la Municipalidad?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X				
	Eficacia	Conocimiento del puesto de Trabajo	¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?		Muy pocas veces		X		X		X		X		X		X		X		X		X					
			¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad?				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
		Cumplimiento de las tareas asignadas	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
			¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
	Eficiencia Laboral	Responsabilidad del personal	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?			Algunas veces		X		X		X		X		X		X		X		X		X				
			¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?					X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		Nivel de conocimientos técnicos	¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?				Casi siempre		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?						X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?					siempre		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?							X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

Legenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo, 10 de mayo del 2022	18032320		934604392
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER	DOCENTE - UCV	Cuestionario para medir Clima Organizacional	Chunga (2018)
Título del estudio: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.			


ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Clima Organizacional	Estructura Organizacional	Estructura Ambiental	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?	Nunca	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			¿Tengo objetivos establecidos en mi trabajo?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
			Conoce la estructura organizacional de su institución		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Conoce cuales son las funciones que le corresponde Desempeñar		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Coordinación	¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Procesos organizacionales	Toma de decisiones	¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?		Muy pocas veces	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Valores	¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Liderazgo	Autoritaria	¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?		Algunas veces	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Participativa	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Motivación	Remuneraciones	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc. programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad		Casi siempre	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Incentivos	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Comunicación	Verbal	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?		siempre	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Coordinación		¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
		¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			

Legenda: M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo, 15 de mayo del 2022	80396738		949685050
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 3: validación de instrumento de Desempeño Laboral

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER	DOCENTE - UCV	Cuestionario para medir Desempeño Laboral	Chunga (2018)
Titulo del estudio: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN


Variable	DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología					
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
Desempeño Laboral	Productividad Laboral	Cumplimiento de metas	¿En su área se cumplen las metas establecidas por su Plan Operativo?	Nunca		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			¿Usted Contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
		Eficiencia del Trabajador	¿Cumple con eficiencia su trabajo?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la Municipalidad?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Eficacia	Conocimiento del puesto de Trabajo	¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?		Muy pocas veces	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad?			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Cumplimiento de las tareas asignadas	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?			Algunas veces	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Responsabilidad del personal	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?	Casi siempre		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?			X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Eficiencia Laboral	Nivel de conocimientos técnicos.			¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?	siempre	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Leyenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 15 de mayo del 2022	80396738		949685050
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ALVA MORALES JENNY	DOCENTE - UCV	Cuestionario para medir Clima Organizacional	Chunga (2018)
Título del estudio: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pucallpa, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Clima Organizacional	Estructura Organizacional	Estructura Ambiental	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?	Nunca	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
			¿Tengo objetivos establecidos en mi trabajo?		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			¿Conoce la estructura organizacional de su institución?		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
			¿Conoce cuáles son las funciones que le corresponde desempeñar?		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Coordinación	¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe (as) las actividades laborales del Plan Operativo?		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
			¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Procedos organizacionales	Toma de decisiones	¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?		Muy pocas veces	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Valores	¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y rendimiento?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?		/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Liderazgo	Autoritaria	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?		Algunas veces	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Participativa	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?			Casi siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	¿Participo en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?		/		/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Motivación	Remuneraciones	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?		siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Incentivos	¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?		/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
Comunicación	Vertical	¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuado y oportunamente?	siempre	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
		¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
	Coordinación	¿Las tareas y procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

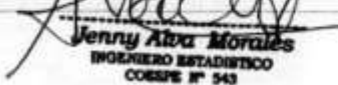
Leyenda: M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación

Procede su aplicación previa cumplimiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación.

Trujillo, 10 de mayo del 2022	43223630	 Jenny Alva Morales INGENIERO ESTADÍSTICO COESPE N° 943	984943621
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 3: validación de instrumento de Desempeño Laboral

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ALVA MORALES JENNY	DOCENTE - UCV	Cuestionario para medir Desempeño Laboral	Chunga (2018)
Titulo del estudio: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACION


Variable	DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología					
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
Desempeño Laboral	Productividad Laboral	Cumplimiento de metas	¿En su área se cumplen las metas establecidas por su Plan Operativo?	Nunca	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
			¿Usted Contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
		Eficiencia del Trabajador	¿Cumple con eficiencia su trabajo?		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
			¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la Municipalidad?		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Eficacia	Conocimiento del puesto de Trabajo	¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	Muy pocas veces	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
			¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad?		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Cumplimiento de las tareas asignadas	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
			¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Eficiencia Laboral	Responsabilidad del personal	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?	Casi siempre	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
			¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Nivel de conocimientos técnicos	¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
			¿Puede realizar sus actividades sin esperar que le indiquen?		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desempeñarse en su puesto de trabajo?	siempre	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
		¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		

Leyenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo cumplimiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo, 10 de mayo del 2022	43223670	 Jenny Alva Morales INGENIERO ESTADISTICO COEPS N° 543	984943621
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

ANEXO 6

CONFIABILIDADES DE LOS INSTRUMENTOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Extraído de la Tesis de Posgrado de Chunga (2018): "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018.

CLIMA

ORGANIZACIONAL

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	23

DESEMPEÑO

LABORAL

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	14

Validación de instrumentos tomados de la Tesis de Posgrado de Chunga (2018): “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018”.

INSTRUMENTO (CLIMA ORGANIZACIONAL)				
Pregunta	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	85,3065	144,544	,673	,911
P2	85,0968	147,269	,468	,914
P3	85,4677	145,794	,342	,918
P4	84,9355	148,652	,422	,915
P5	85,2581	141,178	,683	,910
P6	85,5323	142,122	,554	,912
P7	85,9516	138,375	,701	,909
P8	85,5806	143,821	,484	,914
P9	85,0323	147,081	,566	,912
P10	85,0806	147,747	,453	,914
P11	85,0645	145,668	,504	,913
P12	85,2419	142,613	,703	,910
P13	85,1452	143,110	,609	,911
P14	85,3226	144,484	,549	,912
P15	85,7258	147,645	,268	,920
P16	86,2097	143,250	,427	,916
P17	85,4677	144,614	,572	,912
P18	85,7742	142,801	,668	,910
P19	85,2097	145,677	,576	,912
P20	85,7097	142,177	,707	,909
P21	85,5968	140,179	,712	,909
P22	85,7097	142,209	,687	,910
P23	85,6774	144,943	,513	,913

INSTRUMENTO (DESEMPEÑO LABORAL)				
Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	55,8387	40,564	,656	,910
P2	55,5968	40,704	,735	,907
P3	55,3710	43,090	,569	,913
P4	55,8065	39,962	,771	,906
P5	55,4032	42,900	,564	,913
P6	56,0161	42,442	,446	,919
P7	55,6935	39,659	,767	,906
P8	55,3871	41,520	,712	,908
P9	55,6452	42,429	,598	,912
P10	55,4355	42,447	,570	,913
P11	55,9194	38,436	,750	,907
P12	55,5968	41,490	,559	,914
P13	55,5161	42,287	,661	,910
P14	55,3065	43,659	,603	,913

ANEXO 7
DOCUMENTOS DE AUTORIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO, 2022.



Trujillo, 12 de octubre de 2021

CARTA No.454-2021-UCV-VA-FCE/D

Señor:
VICTOR RAUL CRUZADO RIVERA
ALCALDE
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela Profesional de Administración, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que los estudiantes García Tapia Santiago Jean Paul y Leon Amaya Eryln Josue puedan realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO, 2021."

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



DRA. JAELA PEÑA ROMERO
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO
SAN PEDRO DE LLOYS

Bach. Carlos Santos Osvaldo Vargas Delgado
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASMAYO

San Pedro de Lloc, 14 de octubre del 2021.

Dr. Jaela Peña Romero
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Presente:

Tengo el agrado a dirigirme a usted con la finalidad de hacer de su conocimiento que los alumnos: Garcia Tapia, Santiago Jean Paul; León Amaya Erlín Josué, alumnos de la escuela de Administración de la institución Universitaria Cesar Vallejo, han sido admitidos para realizar su proyecto de investigación en nuestra empresa.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente:



Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus TRUJILLO

A través del presente, Santos Oswaldo Nunjar Delgado, identificado (a) con DNI N° 826556... representante de la empresa/institución MUNICIPALIDAD PROVINCIAL PACASHAYO con el cargo de Sub. Gerente de Recursos Humanos me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) GARCIA TAPIA, SANTIAGO JEAN PAUL

b) LEÓN AMAYA, ERLYN JOSUE


Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de PACASHAYO, 2021.
Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo
Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PACASHAYO
SANTO DOMINGO DE LLUCO

Rocío Tello, Santos Oswaldo Nunjar Delgado
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Firma y Sello

Nombre y Apellidos Nunjar Delgado Santos Oswaldo

Cargo Subgerente de Recursos Humanos

ANEXO 7

PRUEBA DE NORMALIDAD DE DATOS

La prueba de normalidad ha sido realizada para determinar si se debe usar una estadística paramétrica o no paramétrica, como el tamaño de nuestra muestra es mayor que 50 se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnova, de tener una Sig. < 0,05 presentara una distribución normal, en el caso que la Sig. >= 0,05 su distribución no es normal, a continuación, se muestran los resultados obtenidos mediante el software SPSS en la siguiente tabla.

Tabla 7. *Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,075	62	,200*
Estructura organizacional	,087	62	,200*
Procesos organizacionales	,120	62	,028
Liderazgo	,105	62	,087
Motivación	,122	62	,023
Comunicación	,088	62	,200*
Desempeño laboral	,122	62	,022
Productividad laboral	,129	62	,012
Eficacia	,143	62	,003
Eficiencia laboral	,135	62	,007

Nota: Los resultados muestran significancias mayores a 0.05

Se aprecia en la tabla 4 Sig. mayores a 0,05 y 6 Sig. menores a 0,05. Al observarse diferencias entre datos normales se decidió optar una estadística no paramétrica, para ello se usó el coeficiente de correlación Rho Spearman.

ANEXO 8

RESULTADOS DE TURNITIN

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022..docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	6%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	10%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo <small>Trabajo del estudiante</small>	3%
3	hdl.handle.net <small>Fuente de Internet</small>	1%
4	repositorio.upn.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1%
5	vsip.info <small>Fuente de Internet</small>	<1%
6	repositorio.unh.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1%
7	dspace.unitru.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1%
8	1library.co <small>Fuente de Internet</small>	<1%
9	Montoya Meza, Daniel Alfredo. "Relacion entre el clima organizacional y la evaluacion del desempeño del personal en una empresa de servicios turisticos : caso PTS Peru 2015.",	<1%