



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad
distrital de la provincia de Chiclayo

AUTOR:

Obeso Bacilio, Faustino Andres (ORCID: 0000-0001-8246-0470)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID:0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Marcos y Santos quienes fueron los pilares de mi vida que guiaron mis pasos con esfuerzo, dedicación y mucho amor y me motivaron constantemente para alcanzar mis metas. Sé que su bendición día a día me protege y me lleva por el camino del bien.

Faustino Andres

Agradecimiento

Agradezco a nuestro Señor Todopoderoso por darme la vida y guiar mis pasos siempre. Al Dr. Ramos de la Cruz, Manuel por su apoyo y aportes durante todo el desarrollo de la tesis. También a quienes me ofrecieron todo su apoyo para concluir este trabajo de investigación y mis estudios de maestría en gestión pública.

Faustino Andres

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de clima organizacional en la municipalidad distrital	22
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral en la municipalidad distrital	24
Tabla 3. Relación entre dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral	25
Tabla 4. Prueba de normalidad	26
Tabla 5. Prueba de hipótesis.....	26

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de clima organizacional en la municipalidad distrital	22
Figura 2. Nivel de clima organizacional por dimensiones.....	23
Figura 3. Nivel de desempeño laboral en la municipalidad distrital	24

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo. El estudio es de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional; la muestra estuvo integrada por 98 colaboradores; se emplearon dos cuestionarios configurados en base a 20 ítems por variable, validados por juicio de expertos, alcanzando una confiabilidad de 0,911 y 0,841 de Alfa de Cronbach, respectivamente. Los resultados revelan que el 60% de los participantes aprecian clima organizacional en un nivel medio, mientras que el 64% al desempeño laboral; el nivel de significancia encontrado $p = 0,000$ es menor que $\alpha = 0,05$. Por tanto, se admite la hipótesis formulada. Se concluye que las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,682$ advirtiéndose un nivel de correlación fuerte entre las variables.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, relaciones interpersonales, cultura institucional, ejercicio de liderazgo.

Abstract

The present research work aimed to determine the level of relationship between organizational climate and work performance in a district municipality of the province of Chiclayo. The study is of basic type, quantitative approach, non-experimental correlational design; the exhibition was made up of 98 collaborators; two questionnaires were used, configured based on 20 items per variable, validated by expert judgment, achieving a reliability of 0,911 and 0.841 cronbach's Alpha, respectively. The results reveal that 60% of the participants appreciate organizational climate at a medium level, while 64% to work performance; the significance level found $p= 0.000$ is less than $\alpha = 0.05$. Therefore, the hypothesis formulated is accepted. It is concluded that the variables are directly related, as demonstrated by the Spearman Rho correlation coefficient = 0.682, noting a strong level of correlation between the variables.

Keywords: Organizational climate, work performance, interpersonal relationships, institutional culture, leadership exercise

I. INTRODUCCIÓN

El desasosiego o avatar social ha generado profundas consecuencias que han alterado los cimientos de la sociedad mundial, ante lo cual el ecosistema institucional y el desenvolvimiento de las labores han sufrido profundas transformaciones, las que se encuentran vinculadas en cierta medida con los procesos generados por la globalización. De acuerdo con Dávila et al. (2021), Pedraza (2020), en materia de ambiente institucional y desenvolvimiento de labores se soslaya el abordaje de las condiciones que vive el servidor en su centro de trabajo, así como los cambios de carácter social, político, económico y cultural que forman parte de su entorno.

En esta línea, el mundo en la actualidad está supeditado a transformaciones aceleradas que comprenden otro mecanismo de saberes, la accesibilidad masiva a la obtención de datos, existencia de conflictos personales y colectivos, así como perspectivas éticas muy volátiles, otras formas de interactuar originando gran impacto en el espacio institucional (Bazalar y Choquehuanca, 2020). En tal sentido el conocimiento de la variable clima organizacional coadyuva a la réplica de los procesos que favorezcan el accionar de los interesados potenciando el trabajo cooperativo (Fabara et al., 2020).

Por su parte, de acuerdo con Sumba et al. (2022), en Ecuador se resalta al clima organizacional como el elemento clave para el desempeño de las labores, por lo que los escenarios de trabajo inapropiados perjudican el desenvolvimiento de los servidores, su responsabilidad y compromiso, complacencia e identidad en la medida que se incumple con las expectativas de los mismos hacia la organización.

Por lo mismo, en México, de acuerdo con Juárez (2021), el ecosistema institucional ha alcanzado gran notoriedad y primacía, siendo considerado eje central de la dinámica de la organización y del desenvolvimiento de las labores, en cuyo ámbito identificarlo proporciona retroalimentación en torno a los procedimientos que precisan las actitudes corporativas y favorecen de manera adicional la incorporación de transformaciones planificadas, tanto en los comportamientos de los integrantes como en la superestructura de la entidad

llegando a convertirse en factor determinante en el progreso y desarrollo organizacional.

En el Perú subsisten instituciones que evidencian serios inconvenientes organizacionales, administrativos y funcionales, los que muestran escenarios laborales con profundas carencias, no obstante que éstos necesitan convertirse en competentes para facilitar la intervención activa de los empleados (Bazalar y Choquehuanca, 2020), no obstante si no se fomenta relaciones trascendentes entre los servidores y la entidad se impedirá que el ambiente institucional repercuta de modo favorable sobre el desempeño laboral (Chanca, 2021).

En un municipio de la provincia de Chiclayo el auspicio de un escenario favorable debe ser prioritario que, como expresa Quispe (2020) contribuya a que los trabajadores promuevan buenas prácticas, interacciones y actitudes laborales encaminadas a conseguir los objetivos que la institución ha previsto, en el contexto de la actuación de interrelaciones positivas propiciando una ambiente institucional favorable (Álvarez, 2021) y un mejor desenvolvimiento en las labores, expresado en la forma en que el servidor percibe su trabajo, para lo cual debe examinar el entorno en el que desarrolla las actividades cotidianas (Pilligua y Arteaga, 2019).

El desenvolvimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital necesita considerarse como el factor clave en la línea de lograr el éxito de la comuna, por lo que, la perspectiva del gestor del talento humano tiene que orientarse hacia la valoración y fortalecimiento de sus capacidades, porque como indica Chanca (2021), un mejor desempeño laboral implica el bastión más importante que tiene una institución, el cual se concreta en las actividades más trascendentes y significativas del ejercicio de funciones, sobre todo en un ambiente favorable de trabajo como mecanismo estratégico que contribuya al mejoramiento continuo de la institución (Aldaz, et al., 2022; Gonzales y Morales, 2020).

En este contexto, el clima institucional y el desempeño laboral en el municipio distrital comprende la temática inherente a la presente investigación en aras de brindar una contribución al respecto, teniendo en cuenta que una

ambiente agradable de trabajo implica una primacía profesional y técnica para la organización, en el sentido que un mejor ejercicio laboral de los empleados se asocia directamente con el entorno de los propios servidores, siendo que la conducta del trabajador se aprecia impactada por la percepción del escenario en el que trabaja y se relaciona con los demás (Lorren, 2018).

De lo mencionado se formuló el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2022?

La investigación se justifica desde el aspecto teórico, por el que se determinó en gran magnitud el comportamiento de la correlación entre el clima de la entidad y el desenvolvimiento laboral amparada por conceptualizaciones teóricas de reconocidos expertos, quienes vienen siendo citados en forma correcta, que bien fueron considerados como trabajos previos de próximas investigaciones. A partir de la opción práctica, los hallazgos sirvieron de apoyo para resolver el problema formulado, en la medida que se convirtió en un aporte para que las autoridades de un municipio de la provincia de Chiclayo reconozcan la trascendencia de propiciar escenarios agradables de trabajo y en consecuencia lograr un mejor desempeño de los servidores. Desde el aspecto metodológico este estudio acopió información, mediante vehículos válidos y fiables que pueden, por su parte, ser utilizadas en estudios futuros.

Ante ello se formuló el objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2022. Asimismo, se plantean los objetivos específicos: Identificar el nivel de clima organizacional. Identificar el nivel de desempeño laboral. Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral.

Asimismo, se formuló la hipótesis general y la hipótesis nula: H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2022. H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Existen investigaciones previas que serán considerados en la configuración del presente trabajo. En el plano internacional Bárcenas et al. (2021) se propusieron realizar un análisis del clima organizacional en una entidad gubernamental de Pasto, Colombia, mediante un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional. Concluyeron que la estructura de la entidad, los procedimientos institucionales y las predisposiciones, que como producto de la interacción pueden producir un clima favorable, el cual ha de permitir que la institución se permeabilice ante las transformaciones que se presentan en el contexto. Este estudio proporciona lineamientos pertinentes en torno a que la generación de un buen ambiente en la entidad es trascendental para alcanzar los propósitos previstos.

También, Manjarrez et al. (2020) buscaron identificar las motivaciones y el grado de influencia en el desenvolvimiento de los trabajadores de los establecimientos hoteleros del cantón Quevedo, mediante una investigación descriptiva, además entrevistas y cuestionarios como instrumentos. Concluyeron que resulta muy relevante tener en cuenta la independencia de los empleados, puesto que es central para fortalecer sus motivaciones, permitiéndoles que gestionen sus actividades con autonomía, reconociendo su labor, sin excederse en acciones de fiscalización, tratando de garantizar el interés y como tal lograr que los colaboradores se desempeñen como corresponde. A la vista de esta investigación se puede afirmar que las características individuales del trabajador, el entorno de labores puede generar desenvolvimientos positivos a favor del desarrollo de la entidad.

Además, Govea y Zúñiga (2020) se plantearon determinar la correlación existente entre ambiente institucional y complacencia en las labores en una prestadora de servicios de Guayaquil, Ecuador, mediante una investigación no experimental, descriptiva, correlacional. Concluyeron que constituye un imperativo que los directivos ofrezcan apertura a los servidores por intermedio de una comunicación fluida y horizontal, estímulos monetarios en razón de resultados, lo que conduciría a que se sientan a gusto con el ambiente laboral. Este estudio

proporciona datos relevantes sobre la necesidad de fomentar un escenario armónico de trabajo a fin de que los trabajadores ejerzan sus funciones con responsabilidad en aras de alcanzar los objetivos institucionales.

Sagredo y Castelló (2019) se propusieron identificar el grado de relación entre la gestión directiva, la motivación y el compromiso en los claustros educativos de adultos en Chile. A través de una metodología correlacional, con diseño experimental transversal. Concluyeron que, el desarrollo del clima organizacional deber ser un procedimiento planeado y direccionado por sus líderes, en el marco de una gestión directiva que genere protagonismo sobre la base de la motivación y la creación de compromiso, por tanto, quienes dirigen deben ser seleccionados con especial atención y acuciosidad en la detección de sus competencias e intereses. Esta investigación aporta lineamientos importantes para la materialización del presente trabajo a partir de consideraciones asociadas con la motivación y la generación de responsabilidades.

En el contexto nacional, De la Cruz (2022) se planteó analizar el liderazgo y clima organizacional en tiempos de emergencia sanitaria en Lima, mediante un estudio cuantitativo, no experimental, transversal correlacional. Concluyó que los procesos se desarrollan favorablemente en razón de la generación de relaciones interpersonales que configuran las circunstancias en las que todos sus miembros se desenvuelven en forma apropiada participando de manera dinámica y activa, fomentando el trabajo en equipo y el desarrollo de cada uno de ellos. Esta investigación ofrece lineamientos apropiados para la realización del presente estudio vinculado con el escenario laboral y el desenvolvimiento en el centro de trabajo.

Dávila et al. (2022) se propusieron identificar la correlación entre los estímulos laborales y el desenvolvimiento organizacional en una entidad peruana, mediante una investigación aplicada, no experimental correlacional. Concluyeron que a mayor incentivo laboral mejor será el desempeño en la institución, por lo que las empresas deben impulsar diferentes estrategias al respecto que les permita mantenerse en el tiempo. Este estudio resulta muy relevante para la presente investigación en la medida que refuerza el concepto de que el

desenvolvimiento de los trabajadores se encuentra subordinado al reconocimiento que reciban por parte la organización donde prestan sus servicios.

Pashanasi et al. (2021) se propusieron realizar un análisis sobre el desenvolvimiento en el trabajo en espacios que surgen desde la complacencia de las labores hasta la atmósfera agradable institucional. Concluyeron que la temática más estudiada es aquella asociada con el colectivo laboral vinculado con la eficiencia, orientación al éxito y aquellos ligados con los elementos previamente mencionados que inciden y fortalecen el desempeño laboral, siendo más complicado conquistar que los trabajadores cambien conductas encuadradas en paradigmas tradicionales para vencerlas mediante desafíos de adaptación, para lo cual se requiere de la administración de dinámicas que ayuden a lograr este cometido, asumiendo de modo obligatorio acomodar los procesos de cara al progreso de las entidades.. Esta investigación servirá lo suficiente para la materialización del presente estudio porque permitirá considerar aspectos relevantes asociados con el desempeño laboral puesto de manifiesto en una determinada entidad.

Fernández et al. (2019) se plantearon realizar un análisis sobre el ambiente institucional y la complacencia del usuario en una entidad de salud de Lima. Concluyeron que el clima organizacional contribuye al fortalecimiento permanente de la corporación, en la medida que es posible determinar aquellos factores que potencian las condiciones laborales y con ello el otorgamiento de prestaciones de calidad a la colectividad, esto debido al nivel de incidencia que advierte sobre las motivaciones y el desenvolvimiento de los servidores, lo cual adquiere un influjo considerable en el rendimiento, complacencias, responsabilidad y calidad del trabajo. Este estudio proporciona información relevante respecto a la necesidad que tienen las entidades de desarrollar sus actividades en el marco de un clima organizacional favorable.

Las investigaciones descritas servirán de mucho apoyo para esta contribución al saber, en la medida que, mediante, las que se diseñarán aspectos vinculados con el clima organizacional y el desempeño laboral, por tal razón resulta relevante presentar los trabajos que amparan el presente estudio.

La teoría del desarrollo ecológico sugerida por Sampedro (1983), citado por Domínguez y Caria (2018) enfatiza la precariedad del sentido de identidad expresado de manera diaria en manifestaciones de confusión y búsqueda de pretextos y que es el corolario de procurarle mayor preponderancia al tener, que al ser realizado a costas de la vida interior de la persona produciéndole un vacío endógeno estimulador de zozobras y desatinos.

Ante ello se reclama el surgimiento de un mejor desarrollo humano y ecológico a partir de la solidaridad que evoca la conformidad de la buena convivencia fundada en la armonía y el ensamblaje entre la subsistencia intrínseca y extrínseca (Sampedro, 2009 citado por Domínguez y Caria, 2018), considerando la prosperidad de la persona desde sus fortalezas, mejorando la calidad de vida, a partir de la satisfacción de sus insuficiencias básicas, garantizando el respeto de los derechos personales y colectivos (Tabares y Mederos, 2022).

En efecto, de acuerdo con este cuerpo de saberes se necesita que el municipio victoriano estimule la práctica de la solidaridad, la fraternidad, el ensamblaje y la libertad a fin de instituir un ambiente de trabajo favorable que contribuya al logro de los propósitos institucionales en provecho de los ciudadanos.

La teoría de las relaciones humanas de Chiavenato (2009) citado por Fanzo (2021) refiere que cada individuo constituye una peculiaridad muy diferente en actitudes respecto de los demás con quienes se interrelaciona, pero a su vez se aprecia influido por los otros, no obstante, postula adecuarse a otros grupos buscando ser reconocido y entendido. Siempre se encuentra en la búsqueda de potenciar las interrelaciones, porque las considera esenciales para la convivencia humana y de la propia institución donde labora (Ramírez y Tesén, 2022).

Esta situación ha sido acopiada por personas que están ubicadas en puestos privados y públicos del país, por quienes en el devenir del tiempo han percibido la obligatoriedad de que las instituciones ofrezcan un escenario que estimule el desarrollo de interrelaciones positivas entre trabajadores, así como un

escenario asequible de trabajo en el que la tarea se gestione de la mejor manera posible (Vásquez, 2019).

En tal sentido, los servidores del municipio distrital requieren desempeñarse acorde con el ejercicio de las interrelaciones personales favorables y en efecto la generación de un espacio adecuado para el ejercicio apropiado de las funciones, buscando necesariamente que se obtenga lo planeado y se logren los objetivos previstos.

Asimismo, McClelland desarrolló una teoría de las necesidades, quien sostuvo que toda persona advierte la necesidad de logro, es decir se esfuerza por sobresalir; necesidad de poder, influenciar y fiscalizar a los otros en aras de lograr un mejor desenvolvimiento y la necesidad de afiliación, esto es emprender interrelaciones (Cueva, 2019). Esta teoría exterioriza que una persona se distingue de las otras en razón de sus motivaciones para asumir de mejor manera ciertas tareas institucionales, estableciendo el propósito de arribar al desempeño óptimo y a la excelencia (Cueva, 2019).

Todo trabajador que posea las tres necesidades postuladas por McClelland consigue una valoración significativa al interior de la entidad y coopera para que su funcionamiento sea organizado en aras de desempeñar acciones para lograr los propósitos conjuntos (Cueva, 2019). Al cubrir la necesidad de logro, el ser humano que integra un colectivo asume compromisos a fin de ofrecer soluciones a las dificultades que lo afectan, siendo retroalimentado favorablemente y en forma permanente, corrigiendo errores y exigiéndose siempre (Cueva, 2019).

En este ámbito, los trabajadores de la comuna distrital necesitan ser valorados por las labores sobresalientes que realizan y por su actitud propicia, así como por su identificación con la entidad, así como por esfuerzo que evidencian cuando conforman grupos de trabajo y el desafío para lograr el éxito en las acciones encomendadas.

Igualmente, la teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg (2007), citado por Larios (2019) enfatiza que ésta es inherente a las personas que, justamente han logrado éxitos en la vida. Es aquella que se utiliza para obtener resultados relevantes y es confirmada por quienes, en efecto, la han alcanzado y los demás

que ciertamente asumen la perspectiva de lograrlo poniendo énfasis en los patrones individuales. Comprende tres aspectos: analítico, creativo y práctico; no obstante, sería interesante que se alcance las tres en forma equilibrada.

En la gestión de la inteligencia exitosa podrían ocurrir dificultades vinculadas con las expectativas escasamente reconfortantes, que a veces son asumidas por quienes representan la autoridad en la institución, sin embargo, las personas con este tipo de inteligencia retan las expectativas desfavorables, no admiten que la apreciación de los demás les obstaculice el logro de sus metas (Larios, 2019).

Ante lo cual los servidores del municipio distrital se encuentran en el imperativo de poner en marcha su inteligencia exitosa identificando sus aciertos y corrigiendo sus reticencias, entendiendo que ninguna persona es extraordinaria en todo, empero lo que tienen les sirva para fomentar una adecuada interrelación con los demás.

En tal sentido, según Iglesias y Torres (2018), el clima organizacional es apreciado como el escenario en que se desenvuelven los servidores y las apreciaciones que advierten estos respecto del espacio de labores, convirtiéndose en un asunto de enorme relevancia para todas las entidades, las que direccionan esfuerzos orientados a su fortalecimiento permanente a fin de alcanzar el incremento de la productividad destinando esfuerzo al recurso humano, cuyo desempeño repercuta en beneficio de la colectividad.

El clima organizacional comprende la multiplicidad de relaciones interpersonales que desarrollan las personas a fin de contribuir al mejor funcionamiento de la entidad (Pashanasi et al., 2021; Balyer y Özcan, 2017). Involucra las apreciaciones de los servidores sobre el contexto de labores, pues comprende el ambiente de la institución, permitiendo comprender la predisposición de los trabajadores respecto del desempeño laboral que desarrollan (Vargas, 2021; Berberoglu, 2018).

Al respecto, Cygler et al. (2018) refieren que el clima organizacional implica la forma en que las personas que se desempeñan en una entidad aprecian y actúan de una forma particular sobre la base de los valores como respuesta al

contexto. Estas apreciaciones pueden involucrar conceptos de colaboración, imparcialidad, cortesía, liderazgo, dificultades, responsabilidades y niveles de desempeño (Saeed et al., 2019; Rezaee et al., 2019).

En este escenario, las dimensiones del clima organizacional son: las relaciones interpersonales, la cultura institucional y el ejercicio de liderazgo. Con relación a las relaciones interpersonales es una de las dimensiones del clima organizacional y se conceptualizan como aquella facultad que poseen las personas de interactuar con las demás a fin de realizar planes comunes, a través de la cooperación, intervención, transigencia y respeto mutuo de las ideas controvertidas (Guevara, 2017). Están presentes en todo el accionar que gestiona la persona, son relevantes y contribuyen al establecimiento de vinculaciones en cualquier realidad (Castro et al., 2021), transformándose en elementos cruciales en la convivencia social (Moreno y Pérez, 2018).

Las relaciones interpersonales constituyen las predisposiciones y comportamientos de la persona que establece su desarrollo y convivencia en la comunidad, comprenden un conglomerado de interacciones que contribuyen a la coexistencia con los demás, expresadas mediante el lenguaje y por intermedio de las emociones, los sentimientos, las acciones y la estructuración individual en la vinculación que se produce con los otros actores de la sociedad (Quintero, 2018).

Igualmente, la cultura institucional constituye una estructura de valores originado en un determinado contexto que se manifiesta y transmite mediante una trama de símbolos, rituales, mitologías, pautas de comportamiento que son compartidos por los integrantes de la entidad (Yopán et al., 2020; Wendling et al., 2020; Wei y Miraglia, 2017). La cultura institucional no se realiza sola, sino que se necesita de colectivos en aras de alcanzar la continuidad en el devenir del tiempo (Palafox et al., 2019). Se estructura en la intervención, en la configuración de valores, reglas compartidas que establecen la forma de funcionamiento de la entidad, particularizándose en la modelación de la conducta de quienes la conforman (Vásquez et al., 2022; Llulluy et al., 2022).

El ejercicio del liderazgo implica la capacidad de ejercer influencia en los demás, marcando la diferencia, la forma cómo se desarrolle, siendo fundamental que se exprese en razón de las predisposiciones y particularidades de los líderes,

las cuales se orientan a que los aliados se sientan motivados e identificados a seguirlos para alcanzar los objetivos previstos (Alarcón et al., 2022; Suong et al., 2019; Mañas et al., 2020). Por ello se intenta tener en cuenta al liderazgo como una facultad anhelada de la autoridad (Bolívar, 2020). Se subraya la relevancia del bagaje de experiencias y la actitud intuitiva de la autoridad para adecuar el ejercicio del liderazgo a las necesidades y motivaciones de las entidades (Amores y Ritacco, 2020; Martínez et al., 2020; Cheung et al., 2018).

El desempeño laboral implica actividades y comportamientos implementados por los servidores que contribuyen al logro de los propósitos previstos para el desarrollo de las instituciones (Bautista et al., 2020; Salgado y Moscoso, 2022; Harter et al., 2020; Ahmed y Malik, 2019). Este debe ser reconocido por la corporación y los esfuerzos auténticos requieren orientarse en esa línea, incentivando a los servidores para que lo lleven a cabo (Luna et al., 2019). Nivel de cumplimiento de las labores y responsabilidades encomendadas por la entidad (Matabanchoy et al., 2019).

En este contexto, las dimensiones del desempeño laboral son: el desempeño de tarea, el desempeño contextual y el desempeño adaptativo. Con relación al desempeño laboral constituye una de las potencialidades importantes de las entidades convirtiéndose en un imperativo para conseguir resultados que puedan permanecer en el tiempo, mediante actuaciones y comportamientos resaltantes de los colaboradores (Bautista et al., 2020; Lado et al., 2021; Pujol y Lazzaro, 2021). Es el esfuerzo que alguien ubica en el ejercicio de sus habilidades, ocasiones físicas y cognitivas alcanzando un alto rendimiento (Sumba et al., 2022).

El desempeño en la tarea constituye la manera en que alguien ejerce sus funciones y es susceptible de juicio crítico en razón del grado de efectividad (Gorriti, 2016). Se encuentra asociado en forma directa con el núcleo técnico, el cual estará subordinado al saber, las competencias y las predisposiciones de la persona advertidas en las labores descritas para cada puesto de trabajo, en la medida que logra las tareas y compromisos que favorecen a la entidad (Bautista et al., 2020).

El desempeño contextual representa el despliegue, la tenacidad, la dedicación, el esfuerzo extra, la colaboración, la emoción, lo proactivo, el apoyo a los otros, el buen trato a partir de predisposiciones espontáneas y personales que rebasan lo esperado (Bautista et al., 2020).

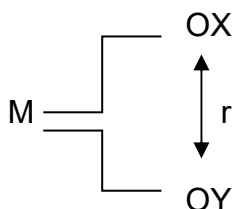
El desempeño adaptativo constituye el nivel en el que el ser humano alcanza adecuarse a los cambios en el sistema de labores, para lo cual se precisa que las personas, tras adaptarse al entorno necesitan implicarse en las distintas acciones, comprendiendo reajuste de metas y proyectos, flexibilidad, interacción moderada, enfrentamiento de dificultades en situaciones impredecibles e inciertas (Bautista et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es básica, debido a que se ha de orientar a la comprensión de los fenómenos observables de las relaciones que se generan entre ambos (CONCYTEC, 2018) en torno a la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad de la provincia de Chiclayo.

La investigación utilizó el diseño no experimental correlacional, que no se manipula variables. Fue correlacional en la medida que precisará la relación existente entre ellas en un determinado momento (Carrera et al., 2019), de la forma que se identifica en la imagen siguiente:



Dónde:

M : Muestra

Ox: Observación de la variable 1

Oy: Observación de la variable 2

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

El clima organizacional constituye una de las variables de la investigación, comprende la multiplicidad de relaciones interpersonales que desarrollan las personas a fin de contribuir al mejor funcionamiento de la entidad (Pashanasi et al., 2021). Se operacionalizó a partir de las dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, ejercicio del liderazgo; las cuales serán valoradas a partir de la implementación del instrumento correspondiente.

Por su parte, el desempeño laboral constituye otra de las variables de estudio, implica actividades y comportamientos implementados por los servidores

que contribuyen al logro de los propósitos previstos para el desarrollo de las instituciones (Bautista et al., 2020). La operacionalización se realizó considerando las dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo; las cuales serán valoradas a partir de la implementación del instrumento pertinente.

De la misma forma fueron considerados los indicadores, los que permitirán realizar valoraciones de las particularidades de las variables de modo general en función de las dimensiones correspondientes. Utilizando la escala ordinal se registró la información estableciendo jerarquías en función de las particularidades que se valoraron (Hernández y Mendoza, 2018). En la matriz correspondiente se establece la operacionalización de las variables.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población constituye el grupo de estudio que integra la unidad de análisis a investigar (Casteel y Bridier, 2021). En esta investigación se consideró a 98 servidores del municipio distrital de Chiclayo, en función de criterios de inclusión cuyas edades oscilan entre 20 y 70 años, con grado de escolaridad superior. Los criterios de exclusión se asocian con la condición que no tiene a población y que produce su excepción. No se consideró a quienes superan los 70 años y los menores de 20, siendo la unidad de análisis los servidores del municipio distrital de Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la técnica implica un conglomerado de dinámicas encaminadas a establecer precisiones respecto de la correlación con el objeto de investigación. La encuesta permite el acopio de información respecto de la población a fin de realizar observaciones próximas sobre la importancia del problema.

El cuestionario, que constituye una gama de preguntas que pueden tener respuesta abierta o cerrada (Salvador et al., 2021). Estuvo conformado por 20 ítems sobre cada variable de estudio. El investigador obtendrá información significativa y con pertinencia al estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Esta

herramienta será validada a juicio de profesionales que tienen experticia en la temática abordada, quienes certificarán la validez respectiva.

La confiabilidad implica lo veraz que puede ser el instrumento (Hernández y Mendoza, 2018). Se determinó empleando el Alfa de Cronbach a un grupo de estudio integrado por 98 trabajadores que asisten oportunamente a la entidad municipal. Fue determinada empleando a escala ordinal.

3.5. Procedimientos

Se procedió a realizar la validez del cuestionario y posteriormente se implementó la prueba piloto y se determinó de esta forma la fiabilidad, mediante el Alfa de Cronbach a fin de efectuar la aplicación adecuada del instrumento en el trabajo de campo.

Para la aplicación de la herramienta de acopio de información se solicitó la autorización respectiva a una municipalidad de la provincia de Chiclayo, luego se ha de interactuar con los colaboradores para proporcionarles orientaciones respecto de la temática y pedirles su apoyo durante el espacio que comprendió la implementación, delimitado en dos semanas.

Se determinó el procedimiento de aplicación del instrumento vía presencial, a través de dispositivos específicos. Luego se codificó la información y el registro se realizó en el programa SPSS para el análisis pertinente.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación, en torno a la metodología del procesamiento y análisis de la información se realizó pruebas previas, a través de la prueba de normalidad de Smirnov-Kolmogorov, determinada en razón de los sujetos de la unidad de análisis, tratando de realizar precisiones respecto si la data es no normal o normal y continuar con los procedimientos estadísticos correspondientes. Se construyó una data con la información obtenida, a través de Microsoft Excel y para procesarla, el Programa SPSS.

En razón del tipo de investigación y los objetivos formulados se utilizó el estadístico de correlación Rho Spearman. El análisis será bivariable cuantitativo, debido a que el diseño se vinculó con el paradigma positivista, de característica

descriptiva correlacional. Los hallazgos se evidenciaron acorde con los niveles de las dimensiones formuladas representadas mediante tablas y figuras que se obtuvieron a partir del uso del software y programas empleados.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se efectuó a partir del irrestricto respeto a los colaboradores sobre la base de criterios discretos preservando el anonimato de los integrantes del grupo de estudio. Se consideró la autoría de cada una de las fuentes de datos que se han de citar, parcial o totalmente en el contenido del trabajo. Los resultados se presentaron de conformidad con la tabulación respectiva, cumpliendo con el criterio de inalterabilidad, que fueron anunciados a la institución a fin de propiciar el fortalecimiento del saber.

Las autorías de la información compilada fueron en absoluto respetadas, evitando el plagio conforme lo precisa la Universidad César Vallejo sobre el tema, salvaguardando el derecho de autor y el accionar de buena voluntad de los partícipes, amabilidad y altruismo, ante lo cual la investigadora se sujetó a la normativa ética si lo considerado fuera el corolario de una falsificación.

La investigación se realizó en un escenario transparente sin perjudicar a los participantes, enfatizando en el riesgo-beneficio y en el respeto a la integridad mental y física de los sujetos que intervinieron en el estudio.

Asimismo, se actuó de conformidad con el principio de autonomía, es decir, orientando a los participantes hacia actuaciones en las que impere la libertad y la espontaneidad soslayando la intromisión de elementos exógenos que hubieran incidido en ellos, tratando en forma permanente que los integrantes del grupo de estudio eligieran su participación en forma voluntaria.

De igual manera se accionó acorde con el principio de justicia fomentando un trato equitativo con todos, sin excepción alguna buscando el buen desarrollo de la investigación, respetando a los esfuerzos individuales y su colaboración en la aplicación del cuestionario como instrumento de recojo de datos.

IV.RESULTADOS

En este capítulo se presenta los resultados de la investigación tal como se detalla a continuación:

Tabla 1

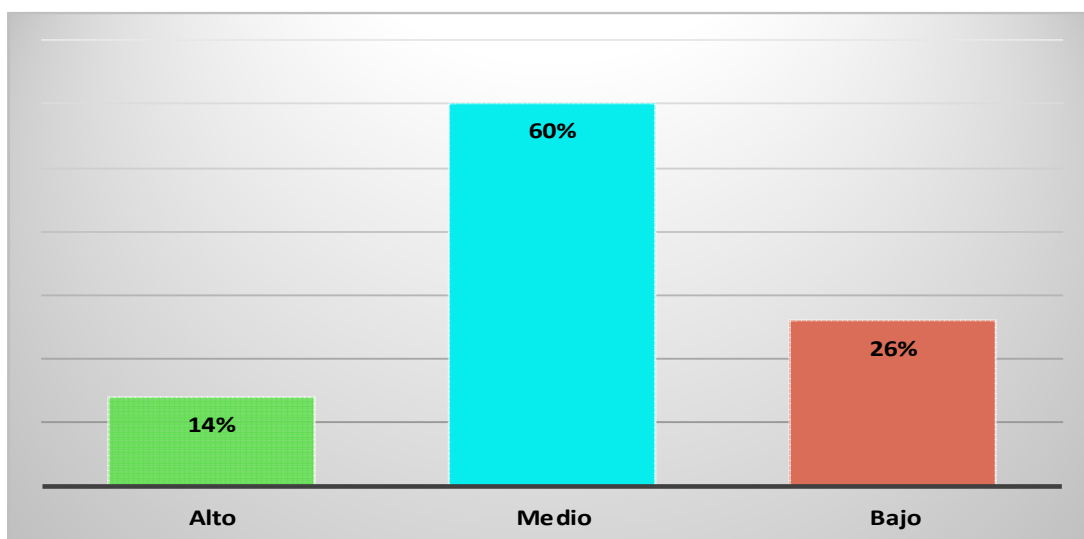
Nivel de clima organizacional en la municipalidad distrital de Chiclayo

Nivel	f	%
Alto	14	14%
Medio	59	60%
Bajo	25	26%
Total	98	100%

Nota: cuestionario tipo Likert aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

Figura 1

Nivel de clima organizacional en la municipalidad distrital de Chiclayo

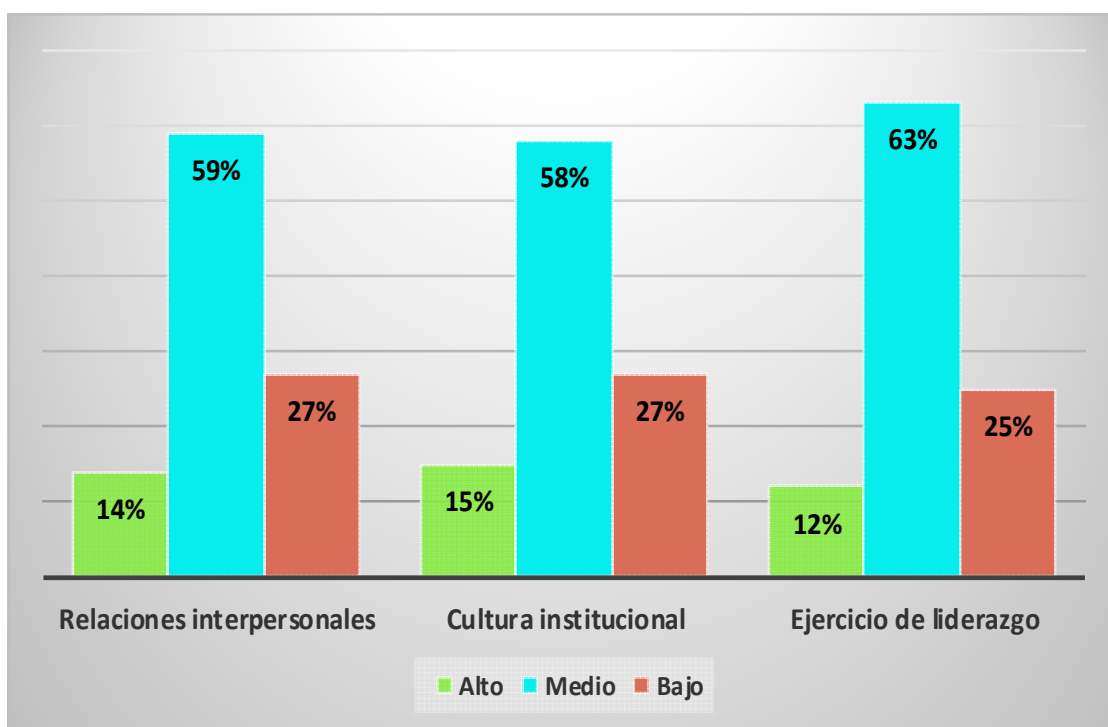


Nota: tabla 1

De la tabla y figura 1 se asume que el 60% (59) de los participantes lo aprecian en el nivel medio, el 26%(25) en el nivel bajo y el 14%(14) en el nivel alto, clima organizacional, a pesar de ello es necesario que se fortalezca las actitudes personales positivas, el grado de pertenencia y la confianza y seguridad en los trabajadores de la institución.

Figura 2

Nivel de clima organizacional, según dimensiones



De la figura 2, sobre el clima organizacional, según dimensiones, en la municipalidad distrital de Chiclayo se advierte que la mayoría de los integrantes del grupo de estudio lo perciben en un nivel medio; el 59% en relaciones interpersonales; 58% en cultura institucional; 63% en ejercicio de liderazgo, ante ello la entidad necesita fortalecer las relaciones interpersonales, la identidad y pertenencia, así como la realización de las actividades sin cambiar las reglas de juego.

Tabla 2

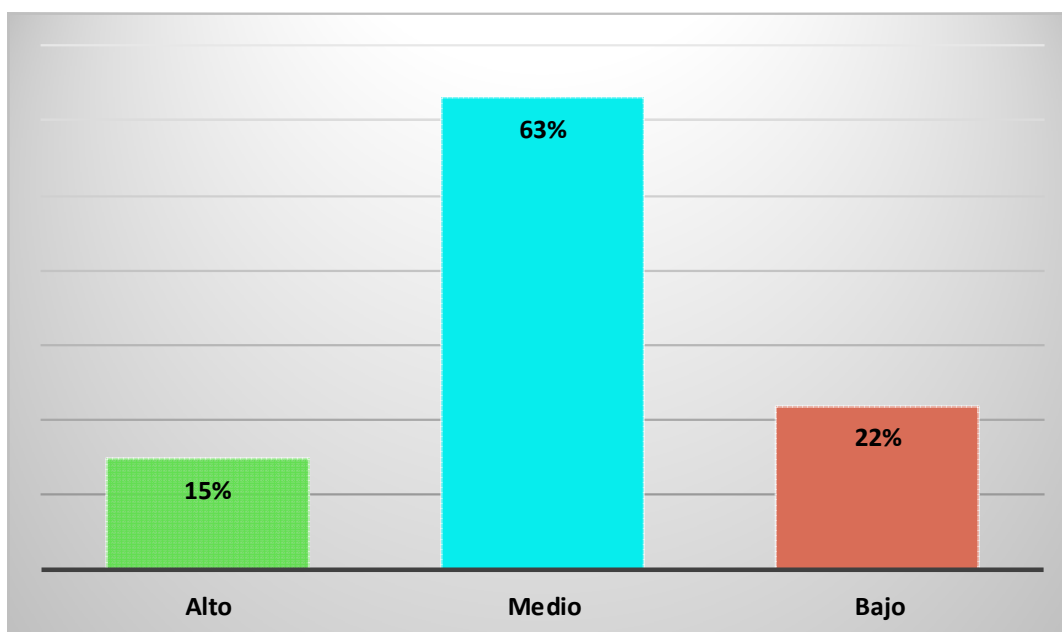
Nivel de desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chiclayo

Nivel	f	%
Alto	15	15%
Medio	62	63%
Bajo	21	22%
Total	98	100%

Nota: cuestionario tipo Likert aplicado a los trabajadores de la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

Figura 3

Nivel de desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chiclayo



Nota: tabla 2.

De la tabla 2 y figura 3 se percibe que el 63% (62) de los participantes lo aprecian en el nivel medio, el 22%(21) en el nivel bajo y el 15%(15) en el nivel alto, al desempeño laboral, a pesar de ello es preciso que la entidad fomente el cumplimiento de la labor encomendada, el ejercicio de las funciones de manera apropiada y la actitud persistente en el trabajo que realiza.

Tabla 1*Relación entre dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral*

		Relaciones interpersonales	Desempeño de la tarea	
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig (bilateral)	.000	
		N	98	
	Desempeño de la tarea	Coefficiente de correlación	.768	
		Sig (bilateral)	.000	
		N	98	
			Cultura institucional	Desempeño contextual
	Cultura institucional	Coefficiente de correlación	1.000	.728
		Sig (bilateral)		.000
		N	98	98
	Desempeño contextual	Coefficiente de correlación	.728	1.000
		Sig (bilateral)	.000	
	N	98	98	
		Desempeño adaptativo	Ejercicio de liderazgo	
Desempeño adaptativo	Coefficiente de correlación	1.000	.762	
	Sig (bilateral)		.000	
	N	98	98	
Ejercicio de liderazgo	Coefficiente de correlación	.762	1.000	
	Sig (bilateral)	.000		
	N	98	98	

De la tabla 3 se advierte que existe correlación directa o positiva entre las dimensiones de cultura organizacional y desempeño laboral, advirtiéndose que en las dimensiones relaciones interpersonales y desempeño de la tarea se aprecia una correlación Rho Spearman=0.768; cultura institucional y desempeño contextual, Rho=0,728; Ejercicio de liderazgo y desempeño adaptativo, Rho=0,762.

Tabla 4*Prueba de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,256	98	,000	,928	98	,000
Desempeño laboral	,189	98	,000	,924	98	,000

De la tabla 3 se advierte la realización de la prueba de normalidad, ante lo cual se ha determinado emplear Smirnov-Kolmogorov, en la medida que la muestra es mayor de 50 colaboradores, apreciándose, que las dos variables no presentan normalidad, en razón de que el grado de significatividad es menor a 0,05, en cuyo contexto se emplea el coeficiente de correlación Rho Spearman.

Tabla 5*Prueba de hipótesis**Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)*

		V1: Clima organizacional	V2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1: Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig (bilateral)		.000
	N		98
	V2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.682
	Sig (bilateral)		.000
	N		98

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tal como se aprecia en la tabla 4 el nivel de significancia encontrado $p = 0,000$ es menor que $\alpha = 0,05$. Por tanto, se admite la hipótesis formulada. Se concluye que las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,682$, evidenciándose un nivel de relación fuerte entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados respecto del nivel de clima organizacional en la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, tal como se aprecia en la tabla 1, el resultado más importante advierte que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio (60%); a pesar de ello es necesario que se fortalezca las actitudes personales positivas, el grado de pertenencia y la confianza y seguridad en lo que se hace en la institución; es decir una mejor práctica de relaciones interpersonales, una cultura institucional, a partir de la cual se perciba cohesión organizacional, con un ejercicio fuerte y facultado, se confirma con los hallazgos de Bárcenas et al. (2021) quienes afirman que la estructura de la entidad, los procedimientos institucionales y las predisposiciones, que como producto de la interacción pueden producir un clima favorable, el cual ha de permitir que la institución se permeabilice ante las transformaciones que se presentan en el contexto, considerando que la generación de un buen ambiente en la entidad es trascendental para alcanzar los propósitos previstos; así lo advierte Dávila et al. (2021), el mismo que revela que en materia de ambiente institucional y desenvolvimiento de labores no se debe soslayar el abordaje de las condiciones que vive el servidor en su centro de trabajo, así como los cambios de carácter social, político, económico y cultural que forman parte de su entorno.

Se condice con los aportes de Sumba et al. (2022) en la medida que resalta al clima organizacional como el elemento clave para el desempeño de las labores, por lo que los escenarios de trabajo inapropiados perjudican el desenvolvimiento de los servidores, su responsabilidad y compromiso, complacencia e identidad en la medida que se incumple con las expectativas de los mismos hacia la organización; en cuyo contexto se corresponde con (Pashanasi et al.,2021) en el sentido que hacen referencia al clima organizacional como aquel escenario comprendido por una multiplicidad de relaciones interpersonales que desarrollan las personas a fin de contribuir al mejor funcionamiento de la entidad; sin embargo Bazalar y Choquehuanca (2020) expresan que subsisten instituciones que evidencian serios inconvenientes organizacionales, administrativos y funcionales, los que muestran escenarios

laborales con profundas carencias, no obstante que éstos necesitan convertirse en competentes para facilitar la intervención activa de los empleados.

Se concuerda con las contribuciones respecto de la temática de Manjarrez et al. (2020) cuando manifiestan que resulta muy relevante tener en cuenta la independencia de los empleados, puesto que es central para fortalecer sus motivaciones, permitiéndoles que gestionen sus actividades con autonomía, reconociendo su labor, sin excederse en acciones de fiscalización, tratando de garantizar el interés y como tal lograr que los colaboradores se desempeñen como corresponde, teniendo en cuenta que las características individuales del trabajador, el entorno de labores puede generar desenvolvimientos positivos a favor del desarrollo de la entidad; refuerza esta concepción Juárez (2021) en el sentido que es necesario reconocer que el ecosistema institucional está llamado a alcanzar gran notoriedad y primacía, puesto que es considerado el eje central de la dinámica de la organización y del desenvolvimiento de las labores, en cuyo ámbito identificarlo proporciona retroalimentación en torno a los procedimientos que precisan las actitudes corporativas y favorecen de manera adicional la incorporación de transformaciones planificadas, tanto en los comportamientos de los integrantes como en la superestructura de la entidad llegando a convertirse en factor determinante en el progreso y desarrollo organizacional.

Al respecto Sampedro (1983), citado por Domínguez y Caria (2018) ha estructurado un determinado cuerpo de conocimientos con su teoría del desarrollo ecológico; ante lo cual expresa, se reclama el surgimiento de un mejor desarrollo humano y ecológico a partir de la solidaridad que evoca la conformidad de la buena convivencia fundada en la armonía y el ensamblaje entre la subsistencia intrínseca y extrínseca; idea reforzada por Tabares y Mederos (2022) quien advierte que es pertinente buscar la prosperidad de la persona desde sus fortalezas, mejorando la calidad de vida, a partir de la satisfacción de sus insuficiencias básicas, garantizando el respeto de los derechos personales y colectivos; ante ello de acuerdo con este aporte se necesita que el municipio distrital estimule la práctica de la solidaridad, la fraternidad, el ensamblaje y la libertad a fin de instituir un ambiente de trabajo favorable que contribuya al logro de los propósitos institucionales en provecho de los ciudadanos.

Asimismo se advierte que, en la municipalidad distrital, el grupo de estudio advierte en el nivel medio (56%) al desarrollo de las relaciones interpersonales, de manera similar a la cultura institucional (58%), haciendo lo propio con el ejercicio de liderazgo (58%); ante ello la entidad necesita reconocer las cualidades de todos los trabajadores, ofreciéndoles un trato equitativo con sus fortalezas y limitaciones, fortaleciendo la identidad y pertenencia, así como la realización de las actividades sin cambiar las reglas de juego; se aviene con Dávila et al. (2021) debido a que según estos expertos en materia de ambiente institucional y desenvolvimiento de labores no se tiene que soslayar el abordaje de las condiciones que vive el servidor en su centro de trabajo, así como los cambios de carácter social, político, económico y cultural que forman parte de su entorno; no obstante advierte Chanca (2020) la entidad se encuentra en el imperativo de fomentar relaciones interpersonales trascendentes entre los servidores en aras de que el ambiente institucional repercuta de modo favorable sobre el desempeño laboral y las actividades esenciales que la realiza la institución.

En este ámbito enfatiza Sagredo y Castelló (2019) que el desarrollo del clima organizacional deber ser un procedimiento planeado y direccionado por sus líderes, en el marco de una gestión directiva que genere protagonismo sobre la base de la motivación y la creación de compromiso, por tanto, quienes dirigen deben ser seleccionados con especial atención y acuciosidad en la detección de sus competencias e intereses; coincide con estas concepciones De la Cruz (2022) cuando refiere que los procesos se desarrollan favorablemente en razón de la generación de relaciones interpersonales que configuran las circunstancias en las que todos sus miembros se desenvuelven en forma apropiada participando de manera dinámica y activa, fomentando el trabajo en equipo y el desarrollo de cada uno de ellos.

Se corresponde con Castro et al. (2021) quienes al referirse a las relaciones interpersonales señalan que implican aquella facultad que poseen las personas de interaccionar con las demás a fin de realizar planes comunes, a través de la cooperación, intervención, transigencia y respeto mutuo de las ideas controvertidas, situaciones relevantes que se encuentran presentes en todo el

accionar que gestiona la persona, transformándose en elementos cruciales en la convivencia institucional; fortalece esta apreciación Yopán et al. (2020) que pone énfasis en el hecho de que en materia de clima organizacional no se debe prescindir de la cultura institucional encuadrada sobre la base de una estructura de valores originado en un determinado contexto que se manifiesta y transmite mediante una trama de símbolos, rituales, mitologías, pautas de comportamiento que son compartidos por los integrantes de la entidad; sobre la temática Alarcón et al. (2022) que tampoco se debe soslayar al ejercicio de liderazgo considerando que implica la capacidad de ejercer influencia en los demás, marcando la diferencia, la forma cómo se desarrolle, siendo fundamental que se exprese en razón de las predisposiciones y particularidades de los líderes, las cuales se orientan a que los aliados se sientan motivados e identificados a seguirlos para alcanzar los objetivos previstos.

Respecto del desempeño laboral en la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo los resultados encontrados revelan en forma representativa que se encuentra en un nivel medio (63%); a pesar de ello es preciso que la entidad fomente el cumplimiento de la labor encomendada, el ejercicio de las funciones de manera apropiada y la actitud persistente en el trabajo que realiza; se comprueba con las apreciaciones de Pashanasi et al. (2021) quienes advierten que la temática más estudiada es aquella asociada con el colectivo laboral vinculado con la eficiencia, orientación al éxito y aquellos ligados con los elementos previamente mencionados que inciden y fortalecen el desempeño laboral, siendo más complicado conquistar que los trabajadores cambien conductas encuadradas en paradigmas tradicionales para vencerlas mediante desafíos de adaptación, para lo cual se requiere de la administración de dinámicas que ayuden a lograr este cometido, asumiendo de modo obligatorio acomodar los procesos de cara al progreso de las entidades; al respecto precisa Fernández et al. (2019) que el clima organizacional contribuye al fortalecimiento permanente de la corporación, en la medida que es posible determinar aquellos factores que potencian las condiciones laborales y con ello el otorgamiento de prestaciones de calidad a la colectividad, esto debido al nivel de incidencia que asume sobre las motivaciones y el desenvolvimiento de los servidores, lo cual adquiere un influjo considerable en el rendimiento, complacencias, responsabilidad y calidad del trabajo.

Sobre el tema ha teorizado Sternberg (2007), citado por Larios (2019) en el desarrollo de su teoría de la inteligencia exitosa en torno al desenvolvimiento de los servidores, enfatiza que ésta es inherente a las personas que, justamente han logrado éxitos en la vida. Es aquella que se utiliza para obtener resultados relevantes y es confirmada por quienes, en efecto la han alcanzado y los demás que ciertamente asumen la perspectiva de lograrlo poniendo énfasis en los patrones individuales; ante lo cual los servidores del municipio distrital se encuentran en el imperativo de poner en marcha su inteligencia exitosa identificando sus aciertos y corrigiendo sus reticencias, entendiendo que ninguna persona es extraordinaria en todo, empero lo que tienen les sirva para fomentar una adecuada interrelación con los demás y en consecuencia un mejor desempeño laboral que fortalezca a la institución a fin de que repercuta en beneficio de la comuna distrital.

Se refuerza este análisis con las ideas vertidas por Bautista et al. (2020) puesto que para ellos un buen desempeño laboral es sumamente relevante para la institución en la medida que constituye una de las potencialidades importantes de las entidades convirtiéndose en un imperativo para conseguir resultados que puedan permanecer en el tiempo, mediante actuaciones y comportamientos resaltantes de los colaboradores y en la mirada de Luna et al. (2019) debe ser reconocido por la corporación y los esfuerzos auténticos requieren orientarse en esa línea, incentivando a los servidores para que lo lleven a cabo; hace lo propio Aldaz et al. (2022) implicando al desempeño laboral como el bastión más importante que tiene una institución, el cual debe concretarse en actividades trascendentes y significativas del ejercicio de funciones, sobre todo en un ambiente favorable de trabajo como mecanismo estratégico que contribuya al mejoramiento continuo de la institución.

En la misma línea Govea y Zúñiga (2020) refieren que constituye un imperativo que los directivos ofrezcan apertura a los servidores por intermedio de una comunicación fluida y horizontal, estímulos monetarios en razón de resultados, lo que conduciría a que se sientan a gusto con el ambiente laboral a fin de que ejerzan sus funciones con responsabilidad en aras de alcanzar los objetivos institucionales; así lo percibe Vásquez (2019) quien señala que esta situación ha

sido acopiada por personas que están ubicadas en puestos privados y públicos del país, por quienes en el devenir del tiempo han percibido la obligatoriedad de que las instituciones ofrezcan un escenario que estimule el desarrollo de interrelaciones positivas entre trabajadores, así como un escenario asequible de trabajo en el que la tarea se gestione de la mejor manera posible; ante lo cual de acuerdo con Ramírez y Tesén (2022) los servidores del municipio distrital de Chiclayo requieren desempeñarse acorde con el ejercicio de las interrelaciones personales favorables y en efecto la generación de un espacio adecuado para el ejercicio apropiado de las funciones, buscando necesariamente que se obtenga lo planeado y se logren los objetivos previstos.

En torno al tema Bautista et al. (2020) señala que resulta sumamente relevante que en aras de que se produzca un desempeño laboral acorde con las expectativas cifradas las actividades y comportamientos implementados por los servidores deben contribuir al logro de los propósitos previstos para el desarrollo de las instituciones, el cual según (Matabanchoy et al., 2019) tiene que ser reconocido por la corporación y los esfuerzos auténticos requieren orientarse en esa línea, incentivando a los servidores para que lo lleven a cabo con el nivel de cumplimiento que corresponde, a las labores y responsabilidades encomendadas por la entidad, con un desempeño de la tarea susceptible de juicio crítico en razón del grado de efectividad; un desempeño contextual que represente el despliegue, la tenacidad, la dedicación, el esfuerzo extra, la colaboración, la emoción, lo proactivo, el apoyo a los otros, el buen trato a partir de predisposiciones espontáneas y personales que rebasan lo esperado; un desempeño adaptativo, por el cual el trabajador alcance adecuarse a los cambios en el sistema de labores.

Ante ello de acuerdo con Gonzales y Morales (2020) el desenvolvimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo necesita considerarse como el factor clave en la línea de lograr el éxito de la comuna, cuya perspectiva tiene que orientarse hacia la valoración y fortalecimiento de sus capacidades, porque un mejor desempeño laboral implica el baluarte más importante que tiene una institución, el cual se concreta en las actividades relevantes que evidencia en el ejercicio de las funciones.

VI. CONCLUSIONES

1. De conformidad con los hallazgos respecto del clima organizacional en municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo se identificó que la población de estudio lo aprecia en un 60% con nivel medio, es decir aún falta poner énfasis en el fortalecimiento de espacios favorables de trabajo en los que las relaciones interpersonales, la cultura institucional y el ejercicio de liderazgo se conviertan en los elementos clave en la institución.
2. Se identificó que el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo se encuentra en un nivel medio con un 63%, según la percepción de la población de estudio. Ello significa que un cambio en el nivel de desempeño laboral causará un impacto positivo en el desarrollo del servicio.
3. Se estableció que existe correlación directa alta entre las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral, puntualizando que en las dimensiones relaciones interpersonales y desempeño de la tarea se aprecia una correlación Rho Spearman=0.768; cultura institucional y desempeño contextual, Rho=0,728; Ejercicio de liderazgo y desempeño adaptativo, Rho= 0,762.
4. Se determinó que el clima organizacional y el desempeño laboral tienen una relación positiva moderada, con Rho Spearman de 0,682 y un grado de significancia de 0.00. Entendiéndose que, a un mejor clima organizacional, se tendrá un mejor desempeño laboral en la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

Al alcalde de la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo se recomienda generar las condiciones para la creación y permanencia de un ambiente de trabajo agradable en el que los servidores se sientan contentos y en consecuencia se desempeñen de manera óptima, con lo cual se contribuya a la obtención de resultados positivos que beneficien a la población.

Al gerente de recursos humanos de la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo se recomienda a implementar un plan de capacitación dirigido a los trabajadores en materia de clima organizacional y desempeño laboral a fin de que todos generen ecosistemas favorables de trabajo el cual coadyuve a un mejor desempeño laboral.

A los trabajadores de la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo se recomienda a mostrarse siempre predispuestos a participar positivamente de un clima organizacional aceptable que se vea reflejado en un mejor desempeño laboral buscando el progreso de la entidad.

REFERENCIAS

- Ahmed, N., y Malik, B. (2019). Impact of psychological empowerment on job performance of teachers: Mediating role of psychological wellbeing. *Review of Economics and Development Studies*, 5(3), 451-460. <https://reads.spcrd.org/index.php/reads/article/view/129/126>
- Alarcón, L. M., García, J. M., y Bolívar, R. (2022). Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 17(1), 341–363. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/8450/7629>
- Aldaz, A del R., Alvarado, W. Y., Castro, N. A., y Fajardo, C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. 6(1), 1-12. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/2213>
- Amores, F. J., y Ritacco, M. (2020). Desarrollo de prácticas de liderazgo exitoso en la dirección escolar. *Perfiles Educativos*. 48(174), 1-16. <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v43n174/0185-2698-peredu-43-174-77.pdf>
- Balyer, A. y Özcan, K. (2017). Organizational Climate at Primary Schools and Its Influences On Teachers Job Satisfaction. *Kastamonu Education Journal* 25(5) 1737-1752. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/348789>
- Bárcenas, D. R., Pastás, E. A., y Pantoja, M. A. (2021). Clima organizacional en funcionarios públicos de la secretaría de gobierno de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21(1), 217-229. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/6971/6530>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

- Bazalar, M., y Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista Llamkasun*, 1(2), 35–51. <http://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/12>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Berberoglu BMC Health Services Research* 18(399), 1-9. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Carrera, F., Govea, F., Hurtado, G., & Freire, C. (2019). Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador. *Información Tecnológica*, 30(3), 287-294. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n3/0718-0764-infotec-30-03-00287.pdf>
- Casteel, A., y Bridier, N. (2021). Describing populations and samples in doctoral student research. *International Journal of Doctoral Studies*, 16(1), 339-362. <http://ijds.org/Volume16/IJDSv16p339-362Casteel7067.pdf>
- Castro, N. A., Alvarado, W. Y., Romero, J del C., y Mondragón, D. A. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Revista Científica Multidisciplinar Ciencia Latina*. 5(4), 1-13. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/766>
- Chanca, J. A. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22), 270–290. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/818
- Cheung, F., Yeung, D. Y., y Wu, A. M. S. (2018). Employees' perception of leadership styles and successful aging in the workplace. *Journal of Career Development*, 45(6), 610-624. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0894845317727617>

- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONCYTEC], 2018). Investigación básica. Lima-Perú. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/ley-marco-de-cte-it-ley-concytec#>:
- Cueva, S. R. (2019). Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembos de Javier Prado. (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Cygler, J., Sroka, W., Solesvik, M., & Dębowska, K. (2018). Benefits and drawbacks of coopetition: The roles of scope and durability in coopetitive relationships. *Sustainability*, 10(8), 2688–2712. <https://doi.org/10.3390/su10082688>
- Dávila, R. C., Agüero, E de C., Ruiz, J. L., & Guanilo, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 663-677. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470/39150>
- Dávila, R. C., Agüero, E del C., Palomino, J. F., y Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Universidad y Sociedad*. 14(1), 576-583. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-576.pdf>
- De La Cruz, L. L. (2022). Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(22), 135–146. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.322>
- Domínguez, R., y Caria, S. (2018). Latin American Roots of the Other-Development: Development Styles and Human Scale Development Approach. *Am. Lat. Hist. Econ.* 25(2). <https://www.researchgate.net/publication/328093438>

- Fabara, G., Jaramillo, C., & Falcón, R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *Digital Publisher*, 5(6), 77- 89. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/255/553
- Fanzo, N. Z. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud de Lambayeque – Chiclayo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=subject&value=https://purl.org/p-e-repo/ocde/ford#5.06.02>
- Fernández, D., Revilla, M. E., Kolevic, L. A., Cabrejos, I., Muchaypiña, I., Sayas, I., Chávez, L., y Mamani, V. A. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño. *Anales de la Facultad de Medicina*. 80(2), 188-192. <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v80n2/a09v80n2.pdf>
- González, D., y Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245/495
- Govea, K., y Zúñiga, D. (2021). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios*. 13(21). 15-22. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., Plowman, S. K., & Blue, A. T. (2020). Increased business value for positive job attitudes during economic recessions: A meta-analysis and SEM analysis. *Human Performance*, 33(4), 307-330. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08959285.2020.1758702>

- Hernandez, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativas y mixtas*. México: Editorial Mc Graw Hill Education
<http://virtual.cuautitlan.unam.mx/>
- Iglesias, A. L., y Torres, J. M. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*. 34(1), 197-209.
<http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>
- Juárez, S. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista del Instituto Mexicano de Seguridad Social*. 50(3), 307-314.
<https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Lado, M., Otero, I., y Salgado, J. F. (2021). Cognitive reflection, life satisfaction, emotional balance, and job performance. *Psichotema*, 33(1), 118-124.
<https://www.psicothema.com/pdf/4655.pdf>
- Larios, D.R. (2019). Habilidades interpersonales y clima organizacional en el Colegio Nacional de "San José", Chiclayo. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú.
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39453/Larios_GDR .pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39453/Larios_GDR.pdf?sequence=1)
- Llulluy, M. R., Vilcapoma, J., y Valdez, J. J. (2019). Cultura organizacional y estilos de liderazgo del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Comunicación. *Horizonte de la Ciencia*, 9(1), 113-122.
<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/45>
- Lorrén, N.C. (2018). Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa inproconsa S.A.C. Tesis. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf

- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., y Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Mañas, M. Á., Díaz, P.A., Llopis, J., Nieto, F., y Salvador, C. (2020). Relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational company *Journal of Social Psychology*, 35(1), 100–115. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02134748.2019.1682292?tab=permissions&scroll=top>
- Martínez, I. M., Salanova, M., y Cruz, V. (2020). Our Boss is a Good Boss! Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 36(2), 87–94. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2020a10>
- Matabanchoy, S. M., Álvarez, K. M., y Riobamba, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. *Universidad y Salud*. 21(2):176-187. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Moreno, S.I., y Pérez, E.O. (2018). Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, (9)1, 13-33. DOI: <http://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Palafox, M.O., Ochoa, S, y Hernández, C. A. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio* , (35), 202-212. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1109/14-MARIAO>
- Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n76/0121-5051-inno-30-76-9.pdf>
- Pilligua, C., & Flor, A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28),1-25. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pujol, L., y Lazzaro, M. (2021). Ten years of reserach on psychological risks, health, and performance in Latin America: A comprehensive systematic review and research agenda. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3), 187-202. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/articulo20220117130303.pdf>
- Quintero, Y. (2018). Relaciones interpersonales que inciden en el desarrollo humano y valores en el grado noveno de la IEDR Diego Gómez de Mena (Tabio – Cundinamarca). Bogotá: Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/972>
- Ramírez, J. N., y Tesén, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *Revista Científica Tecnohumanismo*. 2(3), 17-34. <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/113/351>
- Rezaee, A., Khoshsima, H. y Zare, B, E. (2019). English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed method. Publisher: Cogent OA. *Journal: Cogent Education*. 7(1), 1-24. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2331186X.2019.1613007>

- Saeed, B., Afsar, B., Shahjehan, A., & Shah, S. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 32(1), 254–281. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1556108>
- Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). Management and organizational climate in adult education in Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032019000200001&lng=en&nrm=iso
- Salgado, J. F., y Moscoso, S. (2022). Cross-cultural Evidence of the Relationship between Subjective Well-being and Job Performance: A Meta-analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(1), 27-42. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v38n1/1576-5962-rpto-38-1-0027.pdf>
- Salvador, J., Marco, G., & Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44(2), 1-18. <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/1322/2087>
- Sampedro, J. L. (2009). Economía humanista: algo más que cifras. Madrid: Debate. <https://www.redalyc.org/pdf/866/86611886011.pdf>
- Sternberg, R. J. (2007). Finding students who are wise, practical, and creative. *The Chronicle of Higher Education*, 53(44). <https://eric.ed.gov/?id=EJ771551>
- Sumba, R. Y., Moreno, P. L., & Villafuerte, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Ciencias Económicas y Empresariales*. 8(1), 234-261. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

- Suong, H., Thanh, D., y Dao, T. (2019). The Impact of Leadership Styles on the Engagement of Cadres, Lecturers and Staff at Public Universities-Evidence from Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(1), 273-280. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201915658236074.page>
- Tabares, Y. V., y Mederos, K. (2022). El desarrollo humano en tiempos de covid-19. *Revista Conrado*. 18(84), 68-73. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n84/1990-8644-rc-18-84-68.pdf>
- Vásquez, C. (2019). Estrategia de gestión institucional para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. “Andrés Avelino Cáceres”, de Baños del Inca, Cajamarca. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque-Perú. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wei, Y., y Miraglia, S. (2017). Organizational culture and knowledge transfer in project-based organizations: Theoretical insights from a Chinese construction firm, *International Journal of Project Management*, 35(6), 571-585. <https://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/87432.pdf>
- Wending, Z.A. , Warren, D.C. , Rubin., B.M , Carley , S. & Richards K.R (2020). A Scalable Energy-Economy Model for State-Level Policy Analysis Applied to a Demand-Side Management Program. *Economic Development Quarterly*, 34(4), 372-386. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891242420937792>
- Yopán, J. L., Palmero, N., Santos, J. R. (2020). Cultura organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*. 11(20), 263-289. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

ANEXOS

Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala</i>	<i>Instrumento</i>
<i>Clima organizacional</i>	Comprende la multiplicidad de relaciones interpersonales que desarrollan las personas a fin de contribuir al mejor funcionamiento de la entidad (Pashanasi et al., 2021).	La variable será operacionalizada en razón de las dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional, , ejercicio de liderazgo, las cuales serán valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Relaciones interpersonales	Actitudes personales	Ordinal	Cuestionario
				Capacidad de comunicación		
				Actividad creadora		
				Valoración de los demás		
				Diálogo horizontal		
				Confianza		
			Diálogo			
			Cultura institucional	Tradición		
				Unidad		
				Sentido de pertenencia		
				Reciprocidad		
				Predica con el ejemplo		
			Ejercicio de liderazgo	Reglas claras		
				Tener brújula		
				Sentido de proporción		
				Autoridad moral		
				Confianza y seguridad		
				Fomento de lealtad		
				Delegación de funciones y responsabilidades		
			Sabiduría			

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	
<i>Desempeño laboral</i>	Implica actividades y comportamientos implementados por los servidores que contribuyen al logro de los propósitos previstos para el desarrollo de las instituciones (Bautista et al., 2020).	La variable fue operacionalizada en razón de las dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo, las cuales serán valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Desempeño de la tarea	Completa la tarea	Ordinal	Instrumento
				Habilidades laborales		
				Actualización del conocimiento		
				Trabajo preciso y cuidadoso		
				Toma de decisiones		
				Cumplimiento de la labor		
			Capacidad organizativa			
			Desempeño contextual	Innovación de ideas		
				Aprendizaje de nuevas tareas		
				Ajuste de planes y metas		
				Actuación adecuada		
				Flexibilidad		
				Apoyo a pares		
			Desempeño adaptativo	Buen trato		
				Ayuda a los demás		
				Lealtad y compromiso		
				Personalidad		
				Tarea extra		
Atención a las obligaciones						
Imagen personal						

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de clima organizacional

Autor: Obeso Bacilio, Faustino Andres

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM

Ítems	Escala de valoración		
	Nunca (1)	Casi siempre (2)	Siempre (3)
Dimensión 1. Relaciones interpersonales			
1. Los trabajadores muestran actitudes personales positivas			
2. La entidad promueve el intercambio de puntos de vista			
3. El personal busca siempre salir de lo rutinario			
4. Se reconoce las cualidades de todos los trabajadores			
5. Se propicia el diálogo fluido y horizontal			
6. Se tiene fe en lo que pueden hacer los demás			
7. La palabra constituye el cauce más adecuado para la comunicación			
Dimensión 2. Cultura institucional			
8. La institución ofrece sus servicios atendiendo a su tradición			
9. Los trabajadores sienten que la entidad es una sola			
10. Expresa sensaciones de pertenecer a la institución			
11. En la institución se aprecia cohesión organizacional			
12. Se predica con el ejemplo			
Dimensión 3. Ejercicio de liderazgo			
13. En la institución se cambian la reglas de juego en forma permanente			
14. Los trabajadores conocen el derrotero a seguir			
15. Se aprecian actitudes de rencor y resentimientos en la entidad			
16. En la institución se hace lo que se dice			
17. Los servidores muestran confianza y seguridad en lo que hacen			
18. Se fomenta la lealtad recíproca con los trabajadores			
19. Se delega funciones y responsabilidades			
20. Dispensa trato considerado y cortés a los demás			

Cuestionario de desempeño laboral

Autor: Obeso Bacilio, Faustino Andres

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM

Ítems	Escala de valoración		
	Nunca (1)	Casi siempre (2)	Siempre (3)
Dimensión 1. Desempeño de la tarea			
1. Los trabajadores cumplen con la tarea encomendada			
2. Pone en práctica sus habilidades en el ejercicio de sus tareas			
3. Participa en eventos de actualización para generar valor			
4. Realiza el trabajo con mucho esfuerzo y empeño			
5. Toma decisiones acertadas y oportunas			
6. Cumple con la labor encomendada			
7. Advierte capacidad organizativa			
Dimensión 2. Desempeño contextual			
8. La entidad reconoce las ideas innovadoras			
9. El aprendizaje de nuevas tareas se presenta como una constante en la entidad			
10. Reajusta sus planes para alcanzar en forma oportuna la meta			
11. Ejerce sus funciones de manera apropiada			
12. Se adapta fácilmente a las circunstancias que se presentan			
13. Ofrece apoyo a sus pares			
14. Ofrece y recibe buen trato			
Dimensión 3. Desempeño adaptativo			
15. Asume comportamientos de ayuda a los demás			
16. Trabaja con mucha lealtad y compromiso en la institución			
17. Asume una actitud persistente en el trabajo que realiza			
18. Realiza voluntariamente trabajo adicional en la entidad			
19. Cumple con diligencia sus obligaciones			
20. Preserva la imagen personal			

Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Obeso Bacilio, Faustino Andres

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Obeso Bacilio, Faustino Andres

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **TORO HERRERA**
Nombres **MARIA ELISA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40273864**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **06/05/17**
Resolución/Acta **0110-2017-UCV**
Diploma **052-009287**
Fecha Matricula **05/08/2014**
Fecha Egreso **30/07/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Agosto de 2022



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado
Fecha: 24/08/2022 23:10:17-0500

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Obeso Bacilio, Faustino Andres

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Mg. Ely Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Obeso Bacilio, Faustino Andres

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Mg. Ely Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHOPITEA BALAREZO**
Nombres **ERLY GICELA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40055868**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **14/05/2014**
Resolución/Acta **0640-2014-UCV**
Diploma **A1669723**
Fecha Matriculación **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Agosto de 2022



JESSICA MARTHA DOLIÁS BADIETA



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 24/08/2022 23:31:13-0500

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Obeso Bacilio, Faustino Andres

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Obeso Bacilio, Faustino Andres

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Mg. Álvaro Rafael Roperco Peralta

DNI 06498536



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ROMERO PERALTA
Nombres	ALVARO RAFAEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16408536

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	CASTAGNOLA SANCHEZ JOSE LUIS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	10/02/2012
Resolución/Acta	0092-2012-UCV
Diploma	A1284841
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Agosto de 2022



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 24/08/2022 23:30:30-0500

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Obeso Bacilio, Faustino Andres

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022

Dra. Alicia Alarcón Díaz
DNI 16780289

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Obeso Bacilio, Faustino Andres

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022

Dra. Alicia Alarcón Díaz
DNI 16780289



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ALARCON DIAZ
Nombres	ALICIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16780289

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
Rector	MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA
Secretario General	MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA
Director	JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	08/03/2013
Resolución/Acta	16-2013-CU
Diploma	A1415521
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Agosto de 2022



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 24/08/2022 23:22:12-0500

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de clima organizacional

3. TESISISTA:

Br. Obeso Bacilio, Faustino Andres

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022

Dr. Jorge Alberto Alva Mori
DNI 33432722

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Obeso Bacilio, Faustino Andres

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022

Dr. Jorge Alberto Alva Mori
DNI 33432722



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos ALVA MORI
Nombres JORGE ALBERTO
Tipo de Documento de Identidad DNI
Numero de Documento de Identidad 33432722

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico DOCTOR
Denominación DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición 11/10/21
Resolución/Acta 0620-2021-UCV
Diploma 052-129799
Fecha Matricula 04/08/2018
Fecha Egreso 08/08/2021

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Agosto de 2022



JESSICA MARTHA ROJAS BARRIETA



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 24/08/2022 23:28:35-0500

Matriz de datos de la variable clima organizacional

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - Editor de datos SPSS

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ventana ?

13 : I12 1 Visible: 21 de

	ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	.	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	1	
2	.	2	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2
3	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
5	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	.	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1	2	2	2
7	.	3	2	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2
8	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
10	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	.	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	1	1
12	.	3	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2
13	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
15	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	.	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1	2	2	2
17	.	3	2	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2
18	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
20	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos / Vista de variables /

SPSS El procesador está preparado

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	20

Matriz de datos de la variable desempeño laboral

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - Editor de datos SPSS

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ventana ?

1 : I1 1 Visible: 21 de

	ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	.	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1
2	.	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2
3	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
4	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
5	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	.	3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1
7	.	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2
8	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
9	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
10	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	.	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1
12	.	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2
13	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
14	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
15	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	.	3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1
17	.	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2
18	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
19	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
20	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos / Vista de variables /

SPSS El procesador está preparado

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	20

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título de la tesis: Clima organizacional y desempeño laboral en una Municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo?</p>	<p>Objetivo General</p> <p><i>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo</i></p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar el nivel del clima organizacional</p> <p>Determinar el nivel del desempeño laboral.</p> <p>Analizar las valoraciones del clima organizacional y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.</p> <p>H₀: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.</p>	<p>Vx.: Clima organizacional</p> <p>Vy.: Desempeño laboral</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Trabajadores de la municipalidad distrital de la Victoria, Chiclayo.</p> <p>Población</p> <p>98 trabajadores</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p><i>Cuantitativo</i></p> <p>Diseño:</p> <p><i>No experimental correlacional simple</i></p>	<p>Técnica:</p> <p><i>Instrumento:</i></p> <p><i>cuestionario</i></p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Prueba no paramétrica</p>

Anexo 5. Resultados

Tabla 6

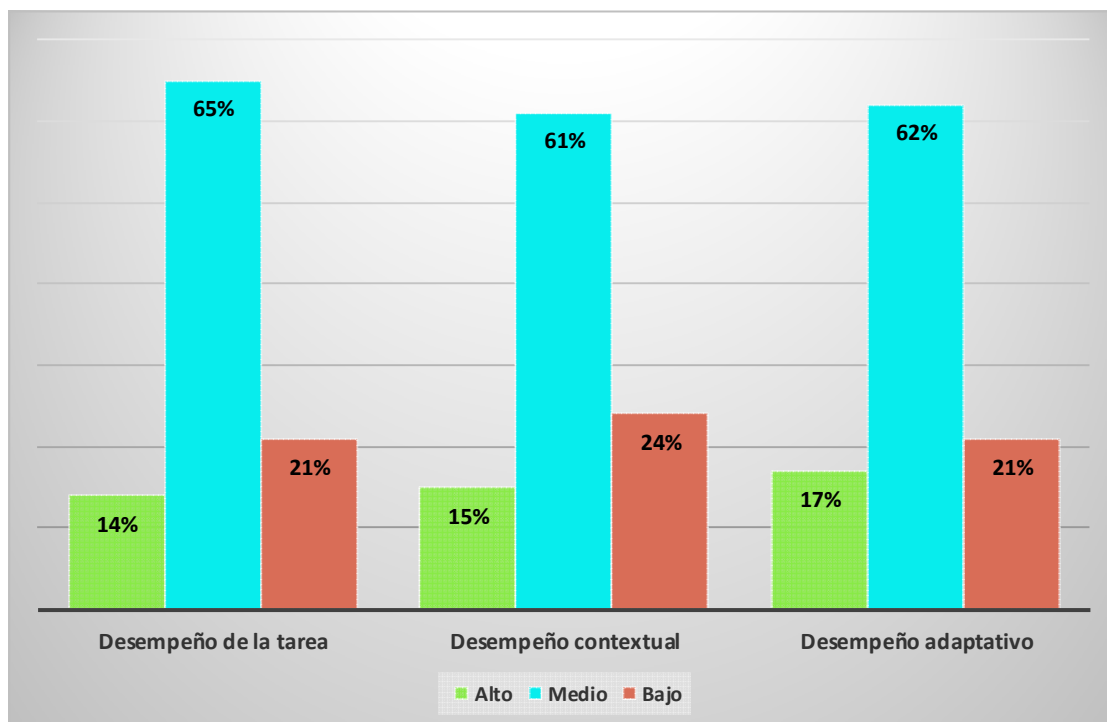
Nivel de clima organizacional y desempeño laboral

Nivel	V1: Clima organizacional						V2: Desempeño laboral					
	Relaciones interpersonales		Cultura institucional		Ejercicio de liderazgo		Desempeño de la tarea		Desempeño contextual		Desempeño adaptativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	14	14%	15	15%	12	12%	14	14%	15	15%	17	17%
Medio	58	59%	57	58%	62	63%	64	65%	60	61%	61	62%
Bajo	26	27%	26	27%	24	25%	20	21%	23	24%	20	21%
Total	98	100	98	100	98	100	98	100	98	100	98	100

De la tabla 6, se observa que en la municipalidad de La Victoria necesita perfeccionar los procesos vinculados con las dimensiones: relaciones interpersonales, cultura institucional y ejercicio de liderazgo del clima organizacional. Asimismo, es pertinente que se mejore las dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño adaptativo en el marco del desempeño laboral.

Figura 4

Nivel de desempeño laboral, según dimensiones



De la figura 4, sobre el desempeño laboral, según dimensiones, en la municipalidad de La Victoria se advierte que la mayoría de los integrantes del grupo de estudio lo perciben en un nivel medio; el 65% en desempeño de la tarea; 61% en desempeño contextual; 62% en desempeño adaptativo, ante ello la entidad necesita poner en práctica habilidades para el mejor ejercicio de la tarea, fomentar el apoyo entre pares y la realización de trabajo adicional.