



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores
de una municipalidad distrital de Ferreñafe**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Suarez Quesquen, Luis Fernando (orcid.org/ 0000-0002-5945-3309)

ASESOR:

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (orcid.org/ 0000-0002-2599-2558)

CO-ASESOR:

Dr. Garcia Altamirano, Luis Alberto (orcid.org/ 0000-0001-9822-7438)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres, que siempre estuvieron apoyándome a lo largo de mi carrera profesional, por haberme formado con valores para ser la persona que soy, les debo mis logros y metas alcanzadas.

A mi compañera María del Carmen por estar siempre a mi lado dándome aliento en todo momento, siendo mi apoyo y la que me impulsó para llegar a lograr mis objetivos.

Luis

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por permitirme vivir y ser mi principal apoyo y motivador cada día.

También agradezco a mis docentes que me brindaron su ayuda, no ha sido fácil el proceso, pero gracias a la dedicación he logrado culminar con éxito la tesis.

Gracias a mi universidad por haberme permitido formarme en ella, y gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso.

Luis

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. MÉTODOLÓGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección.....	18
3.5. Procedimiento.....	19
3.6. Métodos de análisis.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1	Población de estudio.....	16
Tabla 2	Muestra de estudio.....	17
Tabla 3	Clima Organizacional.....	22
Tabla 4	Desempeño en tareas.....	24
Tabla 5	Contrastación de normalidad.....	25
Tabla 6	Relación de clima organizacional y desempeño en tareas.....	26
Tabla 7	Relación de estructura organizacional y desempeño en tareas.....	27
Tabla 8	Relación de procesos organizacionales y desempeño en tareas.....	28
Tabla 9	Relación de liderazgo y desempeño laboral.....	29
Tabla 10	Relación de motivación y desempeño laboral.....	30
Tabla 11	Relación de comunicación y desempeño laboral.....	31

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe. La metodología empleada fue de tipo básico, con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo de nivel correlacional y de carácter transversal, la población estuvo compuesta por 66 empleados nombrados, 87 obreros nombrados y 30 trabajadores CAS, los cuales hacen el total de 183 trabajadores de un municipio de Ferreñafe, la muestra lo conforma 124 trabajadores, la técnica que se consideró fue la encuesta y como instrumento se hizo uso del cuestionario, cuyo propósito fue recoger la información de la muestra seleccionada. Asimismo, dado que es un instrumento de elección múltiple, la herramienta de medición elegida fue la Escala de Likert. Se determinó la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un municipio distrital de Ferreñafe. Donde se obtuvo una significancia de 0,000 bilateral con un Rho de Spearman del 0.750. Se concluyó, que si se mejora el clima organizacional del municipio el desempeño de los colaboradores al desarrollar sus actividades será más eficientes.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, rendimiento.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between the organizational climate and the labor performance of the workers of a municipality of Ferreñafe. The methodology used was of a basic type, with a non-experimental design, a quantitative approach of a correlational level and of a cross-sectional nature, the population was made up of 66 named employees, 87 named workers and 30 CAS workers, which make a total of 183 workers from a municipality of Ferreñafe, the sample is made up of 124 workers, the technique that was considered was the survey and the questionnaire was used as an instrument, whose purpose was to collect the information from the selected sample. Likewise, since it is a multiple-choice instrument, the measurement tool chosen was the Likert Scale. The relationship between the organizational climate and work performance of the workers of a district municipality of Ferreñafe was determined. Where a bilateral significance of 0.000 was obtained with a Spearman's Rho of 0.750. It was concluded that if the organizational climate of the municipality is improved, the performance of the collaborators when developing their activities will be more efficient.

Keywords: Organizational climate, job performance, performance.

I. INTRODUCCIÓN

En los tiempos que corren, el concepto de clima organizacional, cobró mayor relevancia, pues, dentro del contexto de globalización y competitividad que impera en el mundo empresarial, la percepción del clima organizacional se ha vuelto un factor decisivo para la rotación e identificación de personal con el propósito de perseguir los objetivos conjuntos de las organizaciones (Del Ángel-Salazar et al., 2020). Asimismo, esclareciendo qué clima organizacional es el idóneo, se puede orientar que el crecimiento personal vaya de la mano con el crecimiento de la organización (Mendoza, 2021).

En el contexto internacional, durante la crisis de la COVID 19, las organizaciones han sido forzadas a diseñar e implementar protocolos con los cuales puedan realizar sus actividades de manera más segura. Sin embargo, debido a las diferencias entre el sector privado y público, el cumplimiento de estos protocolos ha sido diverso. En ese sentido, Vaquerano et al. (2020) hicieron referencia a que un estudio sobre el clima organizacional durante la coyuntura del 2020, desarrollado por la Universidad Centroamericana del Salvador, concluyó que las empresas privadas fueron las que más cumplieron factores, tales como disminución de horas presenciales para colaboradores a través de reorganización del trabajo y cumplimiento del horario de la jornada de trabajo. Díaz & Carrasco (2018) mientras que, en las organizaciones del sector público, por lo general, el personal se encontró en conflicto con la aplicación de los programas diseñados para prevenir y mitigar el coronavirus. Iglesias et al. (2020) los trabajadores que laboran en el sector público enfrentan un ambiente laboral inadecuado que debe ser corregido por los encargados de la administración de las instituciones.

Con respecto al contexto nacional, se ha observado que las preferencias laborales han cambiado luego de la pandemia global, pues, de acuerdo con una encuesta relacionada por Bumeran, 12% de los trabajadores peruanos desean renunciar a sus centros de trabajo por el mal ambiente laboral (INFOBAE, 2022). Lo anterior mencionado repercute en la eficiencia de los trabajadores, pues se verían envueltos en un entorno con un alto nivel de rotaciones de trabajadores (Govea y Zuñiga, 2020). Asimismo, de acuerdo con el boletín sobre la percepción

de los ciudadanos sobre gobernabilidad y confianza (Pariona et al., 2021). La evolución de la confianza de los ciudadanos en las municipalidades distritales y provinciales disminuyó en 3.5% y 3.7%, respectivamente (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018).

A nivel local, la gerencia del clima organizacional en el municipio de Ferreñafe no es totalmente ajena a lo planteado, pues, la ausencia de comprensión de los fenómenos relacionales, sociales y humanos vinculados al concepto de gestión de clima organizacional (Castillo et al., 2019). La escasa implementación de estrategias para la solución de situaciones emergentes en torno a ello le ha restado eficiencia en el entorno laboral; esto puede observarse en el hecho de que en el 2020 el porcentaje de ejecución presupuestal de la municipalidad de Ferreñafe fue de 19.5%, mientras que la cifra correspondiente a Chiclayo fue de 28.2% y la de Lambayeque de 23.3%, de acuerdo al reporte temático número treinta y uno del área que se encarga en los servicios de investigación (Congreso de la República, 2020).

En ese sentido, hacer una investigación sobre el clima organizacional en la actual coyuntura es una actividad crucial, ya que se trata de analizar su correspondencia con el desempeño de los colaboradores públicos; de tal modo que el trabajo en desarrollo se puede aprovechar como una herramienta para apoyar la mejora del conocimiento de los gerentes de recursos humanos del municipio de Ferreñafe para desarrollar e implementar estrategias para mejorar el clima organizacional, brindando a los empleados más espacio para ser más efectivos en su trabajo desarrollando sus actividades, encontrando mayor satisfacción con la labor en conjunto, lo que allanará el camino hacia los objetivos trazados.

Ante esta situación, la presente investigación aborda el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe?, y se plantearon los problemas específicos correspondientes: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional de la municipalidad de Ferreñafe?; ¿Cuál es el nivel desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Ferreñafe de acuerdo a productividad? Y ¿Cómo se relaciona las dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe?

La justificación en una investigación es parte de descubrir todos los motivos que llevaron adelante la indagación planteada (Álvarez, 2019). Visto desde una perspectiva social, la investigación puede servir como base para futuras investigaciones además de funcionar como instrumento de apoyo para la gestión administrativa. Al nivel práctico, porque se propicia la utilización de la información que se va a acopiar acerca de las variables en cuestión y los resultados de la indagación sirva a los funcionarios tomar las mejores decisiones que corresponda a la mejora de la institución, en el aspecto teórico, permitió contribuir en realzar la consciencia crítica con respecto a las variables y dimensiones estudiadas. En el aspecto metodológico, la pesquisa es relevante ya que se estudian a las variables desde una orientación cuantificable y ceñirse en un nivel correlacional, llevando a cabo instrumentos validados que contribuye de referencia para futuros estudios.

En cuanto al objetivo general, se estableció el siguiente: Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe, y como objetivos específicos de la investigación: Identificar el nivel del clima organizacional de una municipalidad de Ferreñafe; identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe de acuerdo a productividad; y establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.

Se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe, asimismo, se plantean las siguientes hipótesis específicas: Existe asociación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe, existe asociación significativa entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe, existe asociación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe, existe asociación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe y existe asociación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.

II. MARCO TEÓRICO

Para la realización de la investigación, se toma en cuenta los siguientes antecedentes internacionales:

Se consideró a Kartini et al. (2017), en su indagación la repercusión del ambiente laboral, liderazgo transformacional y motivación laboral en el desempeño laboral de profesores en Pondok Modern Tazakka, Batang -Central Java". La investigación tuvo enfoque cuantitativo. En cuanto al método para obtener los datos, este fue la encuesta. Asimismo, la muestra de la investigación consistió de 55 profesores, seleccionados aleatoriamente. Además, para procesar los datos de la encuesta, usaron estadística descriptiva e inferencial, utilizando análisis de ruta; los resultados de dicho análisis indicaron que el clima organizacional, liderazgo transformacional y motivación el impacto fue directo y positivo en el desarrollo laboral de los profesores con coeficientes de ruta de 0.257, 0.489, 0.261, respectivamente. Finalmente, la investigación concluyó que, para mejorar la realización de las actividades de los profesores, se necesita mejor el clima organizacional, liderazgo transformacional y motivación laboral.

Del mismo modo, Sunarsih y Helmiatin (2017) en el estudio el objetivo fue analizar la influencia del entorno laboral, motivación y productividad laboral en el desempeño de los colaboradores en "Universitas Terbuka". En el estudio, se tuvo una muestra de 120 empleados de las oficinas regionales y centrales en la ciudad de Bogor. En cuanto a la técnica para obtener los datos, ellos consideraron la encuesta junto a la revisión bibliográfica y según la escala de Likert se evaluó el instrumento. Asimismo, el instrumento fue validado y alcanzó un valor alfa de Cronbach de 0,738. Para llevar a cabo el procesamiento de datos obtenidos en el cuestionario, utilizaron el análisis de regresión múltiple y mínimos cuadrados parciales inteligentes. Por último, sus resultados indicaron que el clima organizacional y satisfacción laboral no presentan incidencia relevante en el desempeño laboral, mientras que la incitación laboral no dispone una repercusión significativa acerca el esfuerzo laboral.

De manera similar, Njoku y Modebelu (2019) en la indagación del clima organizacional y el desempeño laboral de los profesores de las escuelas

secundarias del sector público en el estado de Nigeria llamado Abia. Asimismo, la objetividad de la pesquisa fue determinar la influencia del clima organizacional en los resultados laborales de los discentes. Además, la investigación tuvo diseño descriptivo y, como técnica, utilizó la encuesta. En cuanto al cálculo de la muestra, los investigadores utilizaron el muestreo proporcional, obteniendo una muestra conformada por 609 participantes, entre ellos directores y profesores. Para el instrumento de la investigación, utilizaron un cuestionario estructurado, en español existe un cuestionario sobre clima organizacional en el desempeño del discente; el instrumento utiliza una escala de cuatro puntos y se valida con un alfa de Cronbach de 0,84. Finalmente, el estudio concluyó que un clima organizacional abierto tiene cierta repercusión en el desempeño laboral de los docentes.

Igualmente, en Ecuador, donde Calderón y Sánchez (2021) en su tesis la finalidad fue establecer la correspondencia del desempeño y el entorno laboral de la empresa Bahía Muebles Bahimu S.A., dedicados a la importación de muebles en Guayaquil. Asimismo, 17 empleados de la empresa formaron parte de la muestra. Además, aplicaron un cuestionario con una escala compuesta por varias dimensiones correspondientes al clima organizacional, un cuestionario para el desempeño laboral, y llevaron a cabo una entrevista estructurada. Finalmente, aplicando la fórmula de Spearman, el estudio comprobó que existe una directa correspondencia entre las variables que fueron estudiadas, pasando a establecer un precedente para las investigaciones en el país de Ecuador.

De igual manera, Siswoyo et al. (2019) desarrollaron una investigación, cuya investigación consistió en analizar la incidencia del ambiente institucional y la justicia del organismo en el rendimiento de los coordinadores distritales de estadística en Statistics Central Bureau en Yogyakarta. Para la muestra, eligieron 75 coordinadores distritales de estadística que intervienen en la ciudad de Yogyakarta, específicamente en cuatro regencias. Para testear las hipótesis, utilizaron el modelo de ecuación estructural con Mínimos Cuadrados Parciales. Luego del procesamiento de los datos, los resultados de la pesquisa indicaron que el clima organizacional y la justicia institucional incidió relativamente en la satisfacción de los colaboradores distritales de estadística; asimismo, el entorno organizacional y satisfacción laboral tenían incidencia positiva en el desempeño

laboral, mientras que la justicia organizacional no tenía efecto alguno en el desempeño laboral. Por último, la pesquisa proveyó una contribución teoría hacia la teoría de Fishbein y Ajzen, el cual es conocido como teoría de la acción razonada.

Al nivel nacional, Quispe (2021) en su artículo se precisó la objetividad que fue determinar el comportamiento de la asociación entre motivación y desempeño de los colaboradores de la Gerencia de Salud, a nivel regional La Libertad, Covid-19. La metodología fue de tipo descriptivo-correlacional-cuantitativo y el diseño no experimental, la muestra fue de 106 colaboradores, la técnica empleada fue la encuesta. Entre sus resultados afirma la asociación positiva y significativa entre ambas variables en cuestión. Aunado a ello, precisó la existencia de una correlatividad moderada, siendo su valor de $Rho = 0.633$. La mayor parte de los colaboradores (49,1%) presentaron actitudes de baja capacidad psicomotriz y motivación del desempeño de la gerencia en cuestión.

Salas (2017), cuya pesquisa, contempló en determinar la correspondencia entre la satisfacción laboral y el ambiente laboral en las instituciones del Estado encargadas de proveer el servicio de salud en el departamento de Lima en el 2017. En cuanto al enfoque de la pesquisa, este fue básica de orientación cuantificable y con un diseño no experimental - correlacional. Asimismo, el universo para la investigación fue compuesta por 420 profesionales de salud, de los cuales 200 conformaron la muestra. Luego, en el estudio, aplicó la técnica de la muestra como técnica de recopilación de datos. Para el recogimiento de la data, empleó el cuestionario, en el cual se comprobó la fiabilidad, utilizando el índice del Alfa de Cronbach, cuyo resultado indicó un alto nivel de confiabilidad con un coeficiente de 0.894. Por último, la investigación concluyó que existía correspondencia significativa entre el ambiente organizacional y la satisfacción del personal del Hospital María Auxiliadora y del Centro de Salud Materno Infantil de San Genaro con un grado de relación de 0.877 y 0.662, respectivamente.

Según, Atoche (2021) tuvo como objetivo en su tesis de grado instaurar la correspondencia entre el desempeño y motivación laboral en un restorán de la provincia de Chiclayo. En adición, el estudio siguió un enfoque cuantitativo correlacional. En cuanto al tamaño de la muestra, estuvo constituida por veinticinco colaboradores. Además, para el justo acopio de la data, utilizó el cuestionario.

Finalmente, la investigación tuvo como resultado que existía correspondencia favorable y moderada entre la motivacional laboral y el desempeño laboral.

Para Pisco (2021), se instauró la asociación existente entre el desempeño laboral y el ambiente organizacional del gobierno regional del departamento de Junín en 2021. Asimismo, la pesquisa mencionada tuvo una orientación cuantificable. En cuanto a la muestra, su tamaño fue de doscientos treinta y un trabajadores del gobierno regional del departamento. Además, para el justo acopio de la data, usó el cuestionario. Asimismo, concluyó que el 64.5% de trabajadores consideraban que el ambiente organizacional era regular pese a que el 88.3% apuntaba que el desempeño laboral estaba en un nivel mediano; en tanto para hacer la prueba hipótesis, Pisco empleó la correlación de Spearman, obteniendo un coeficiente igual a 0.490, por lo cual se estableció una asociación significativa entre las variables.

Así también, Lipa (2020) buscó precisar la correlatividad entre el desempeño y el ambiente laboral en la mype Voltrailer, ubicado en el distrito de Huachipa. Asimismo, el enfoque siguió un enfoque de tipo cuantitativo, por lo que utilizó el método estadístico. En cuanto al tamaño de la muestra, esta consistió de ochenta y cinco colaboradores que trabajan en la mype. Finalmente, la investigación indicó una asociación positiva considerable entre el desempeño y el ambiente institucional en la mype; asimismo, la investigación señaló que existía una asociación positiva entre cada dimensión de las variables estudiadas, respaldada por el coeficiente del Rho de Spearman igual a 0.772.

De igual manera, Santisteban (2020), la objetividad del estudio fue precisar la correspondencia entre el desempeño y el ambiente institucional de los colaboradores del Ministerio Público de Lambayeque en su sede de Chiclayo. Asimismo, el estudio siguió un enfoque cuantitativo correlacional; empleando un tamaño para la muestra correspondiente a ciento dieciocho trabajadores, los cuales desarrollaron un cuestionario con opciones múltiples, el cual fue validado con el índice de confiabilidad adecuado. Además, la comprobación estadística fue llevado a cabo, utilizando la prueba no paramétrica de Spearman. Finalmente, el estudio indicó que existía una asociación positiva y moderada entre el desempeño laboral y el clima organización, pues obtuvieron un coeficiente del Rho igual a 0.90;

implicando que un mejor clima organizacional, tendrá incidencia positiva en el desempeño laboral.

Por otro lado, algunos conceptos dados por diferentes autores referidos al Clima Organizacional son los presentados a continuación:

Al momento de conceptualizar al clima organizacional, se encuentra dificultad, pues puede ser vista a través de dos perspectivas: La primera plantea que la eficiencia actitudinal de los colaboradores es condicionado por la conducción de otros miembros de la organización, mientras que la otra manera de conceptualizarlo consiste en la percepción de los individuos, la cual es establecida por la organización en cuanto a la satisfacción de expectativas (Noriega y Pría, como se citó en Murrieta et al., 2019).

Con respecto a la primera perspectiva, el clima organizacional alude a la cotidianidad de una institución o la de una de sus áreas específicas, en las cuales se hallan interrelaciones y, gracias a ellas, se produce información (Peña, 2018). Asimismo, de acuerdo con el autor, la forma en que interactúan los trabajadores genera un ambiente laboral favorable o desfavorable.

Con respecto a la segunda perspectiva, en palabras de García et al. (2020) el clima organizacional es cómo se siente un determinado colaborador cuando trabaja en un determinado ambiente, más precisamente, es una forma de medir la percepción de los empleados. acerca del ambiente que directamente impacta en qué tan bien pueden ejercer sus trabajos.

Igualmente, Fernández (2021), conceptualiza al clima organizacional de manera más precisa, exponiendo que el clima organizacional es la percepción compartida de las prácticas, políticas, procedimientos, rutinas y salarios de una organización: qué es importante y qué comportamiento se espera para ser recompensados y basado en un entendimiento compartido entre los empleados dentro de una unidad organizativa formal. En ese sentido, el presente estudio tomó en cuenta la segunda perspectiva, de ahí que se dice que el ambiente institucional es particular de la organización, el cual es condicionado y percibido por los miembros de la organización conforme con lo establecido en la estructura organizacional y el proceso de interacción social (Basto, 2021).

De acuerdo con Herrera et al. (2017), entre los cuestionarios que se encargan de medir el clima organizacional, se observan dimensiones en común, las cuales tienen relación con la estructura organizacional, recompensas, normas, agradecimiento por parte de los empleadores, entre otros. De ahí que la calidad de la medición de la variable varía de cuestionario en cuestionario, pues las variables determinantes en el clima organizacional de una organización pueden variar (García, 2009). Entonces, considerando la teoría de (Olaz y Ortiz, 2022) se consideran las siguientes dimensiones:

Se toma en cuenta la estructura organizacional, la cual se refiere a un sistema que detalla la manera como dirigir actividades concretas para cumplir una misión estratégica. Asimismo, establece el flujo de información entre las áreas de una organización (The Economic Times, 2022).

Por otra parte, Simón (2020) la dimensión procesos organizacionales alude a la percepción de los miembros de una organización en cuanto a la forma como procedimientos, en los cuales tenemos: la comunicación y el proceso de toma de decisiones, inciden en el entorno laboral y en el resultado de la gestión organizacional.

Ahora bien, la dimensión liderazgo que, como afirma Fernández (2022), puede ser definido como, el proceso de influencia entre gerentes y colaboradores, cuyo objetivo principal es su participación voluntaria en el logro de las metas organizacionales.

En cuanto a la cuarta dimensión, esta es la motivación, la cual alude a la voluntad que poseen individuos para dirigir energía personal al cumplimiento de los logros (Pole, como se citó en Kesumawati y Kristiawan, 2018).

Por último, la dimensión comunicación, es precisado como el canal que hace posible el conducir los comportamientos particulares y asentar vínculos interpersonales útiles que colaboren al trabajo mancomunado para los propósitos institucionales (Lucas, como se citó en Pisco, 2021).

En relación con las teorías relevantes al Clima Organizacional son las siguientes: se tiene presente el constructo teórico del investigador Litwin Stringer,

la cual fue de las primeras teorías en expresar el clima organizacional, siguiendo el punto de vista relacionado a las percepciones. En esta teoría, el clima organizacional es formado por la percepción subjetiva de los individuos de la organizacional, lo cual tiene un efecto sobre la conducta y los motivos de los individuos de la organización. Asimismo, la teoría intenta explicar importantes aspectos relacionados al comportamiento de los individuos de una organización por medio de las ideas que se conciben para el clima y la motivación. Para describir las causas ligadas a los ambientes y situaciones que inciden en la percepción y conducta de los individuos, propusieron nueve dimensiones; estas son las siguientes: estructura, dimensión que está relacionada con los canales oficiales de la organización; responsabilidad, dimensión que consiste en la percepción de los trabajadores que conforman la entidad sobre exigirse a sí mismos, de modo que tienen un compromiso elevado, y toman decisiones por sí mismo; recompensa, dimensión que está relacionada a los estímulos recibidos por el trabajo apropiadamente hecho; riesgo, dimensión que alude al sentimiento de los miembros de una organización sobre los desafíos; relaciones, dimensión que alude a la percepción de los individuos de una organización sobre las relaciones positivas entre empleados y empleadores y el medio laboral agradable; cooperación, dimensión que corresponde a la existencia de apoyo entre los trabajadores pertenecientes a una organización; estándares, dimensión que se relaciona con la importancia que le da una organización a las normas de rendimiento; conflictos, dimensión que mide cuán bien se resuelven las discusiones entre empleados y empleadores; e identidad, dimensión que corresponde al sentimiento que tienen los empleados sobre ser un elemento valioso e importante de la organización (Silva, 2018).

Por otra parte, la teoría propuesta por Likert sobre el clima organizacional estableció que las circunstancias de las compañías y las conductas administrativas, percibidas por los empleados, inciden en la conducta de los integrantes de las organizaciones; asimismo, la teoría asevera que el clima organizacional consiste de factores como: tecnología, contexto, salario, nivel de satisfacción, entre otros. Además, es de las más esclarecedoras teorías sobre el clima organizacional, pues postuló que se logra la eficiencia organizacional por medio del establecimiento del clima participativo (Rodríguez, 2016).

Asimismo, Likert postuló que una organización logra rendimientos superiores siempre y cuando aplique procedimientos que garantice el logro de las aspiraciones de sus integrantes. En ese sentido, Likert postuló una teoría de juicio y análisis para conocer las características de las organizaciones a través de tres clases de variables: variables causales, las cuales expresan la manera como una organización se desarrolla y logra resultados, entre ellas tenemos: El comportamiento, estructura organizacional, las aptitudes y las elecciones; las variables intermedias, las cuales dan al conocer la condición interna de las organizaciones, estas pueden ser la correspondencia entre integrantes de una empresa, la motivación de los integrantes, toma de decisiones y comunicación ;y variables finales, las cuales son producto del impacto de las variables intermedias y causales, además, dan a conocer los resultados de las organizaciones y corresponden a la eficiencia, las ganancias y pérdidas (Rodríguez, 2016).

En adición, la interacción entre las tres variables da como resultado dos clases de clima organizacional; Chiavenato recapituló las clases de clima organizacional en clima autoritario y clima participativo; las clases de clima organizacional son las siguientes: por un lado, el clima organizacional puede encontrarse en la categoría clima autoritario, el cual se divide en sistema autoritario explotador y autoritario paternalista. En un clima de tipo autoritario explotador, los empleadores no presentan fe en los empleados y en general utilizan amenazas; asimismo, solo los que se encuentre en la cima de la jerarquía toman decisiones y, en lugar de comunicarse con los empleados, no se comunican con los empleados sino se les da instrucciones específicas. Por otro lado, en el clima autoritario paternalista, los empleadores tienen confianza con los empleados y utilizan tanto castigos como recompensas para motivarlos; además, la mayor parte de las decisiones son tomadas por quienes están encima en la jerarquía, y la comunicación se da en forma de control descendentes sobre ascendentes (Chiavenato, como se citó en Rodríguez, 2016).

Por otro lado, también puede encontrarse en la categoría clima participativo, el cual se divide en participativo en grupo y participativo consultivo. Con respecto al clima participativo consultivo, la comunicación es descendente, los empleados toman decisiones específicas, existe confianza entre empleado y empleador y se

sacia el deseo de notoriedad de los individuos de la organización; sin embargo, se utilizan castigos de vez en cuando. Por otro lado, en el clima participativo en grupo, la comunicación es ascendente, descendente y lateral; asimismo, la toma de decisiones es propalada en todas las áreas de la organización, existe plena confianza entre empleado y empleador y la motivación de los empleados es conseguida por medio de la aplicación de objetivos grupales en los cuales se debe alcanzar un nivel de resultados (Chiavenato, como se citó en Rodríguez, 2016).

Por lo que, se refiere a los conceptos referidos al desempeño laboral, se presentan los siguientes: el término desempeño laboral tiene sus orígenes en Estados Unidos de América, donde, en los inicios del siglo veinte, se aplicó en los comerciantes contratados por la administración de la Casa Blanca. Luego de los años, el término se transformó en una herramienta para medir qué tan bien rinde un puesto en un área productiva, de modo que los resultados sirvan de retroalimentación. Posteriormente, el desempeño laboral se consolidó como término fundamental para desarrollo de la efectividad y el éxito de una organización; es entonces que existió interés por parte de los gestores encargados de los recursos humanos por conocer las dimensiones que permitan medir y mejorar el desempeño laboral (Bautista et al., 2020). Por lo consiguiente, el desempeño del colaborador se puede definir como la conducta de los trabajadores que es relevante para los fines de la compañía; asimismo, el desempeño del colaborador da conocer los comportamientos propios y los oficios de los trabajadores que sean importantes para alcanzar las metas (Silva, 2018).

Igualmente, el desempeño laboral es precisado, de forma breve, como las conductas o las acciones que son relevantes para los logros de la empresa (Castaño, 2021). Por otro lado, el desempeño laboral puede ser explicado como la facultad para coordinar y planificar actividades, cuya combinación resulta en la conducta de los que se encuentran implicados en los procesos de (Pachón, 2018). Desde otra perspectiva, el desempeño laboral puede ser conceptualizado como el grado de logro de la ejecución de un plan en la materialización la objetividad de la compañía, del mismo modo, la misión y visión en la manera que se describe por medio de la planificación estratégica correspondiente a la organización (Rita et al., 2017).

Por último, en la presente investigación se definió al desempeño laboral como aquellas conductas de los colaboradores que son importantes para el fin de la entidad y que además pueden ser cuantificadas en términos de las capacidades individuales y su grado de concertación y cooperación en la institución (Topa, 2022).

Para las dimensiones correspondientes al desempeño laboral, se tomó en cuenta el modelo de desempeño multidimensional propuesto por Borman y Motowidlo en el año 1997; entonces, las dimensiones consideradas son las siguientes: la primera a tener a consideración es el desempeño de tareas, la se define como la habilidad que tienen los ocupantes de un puesto para realizar actividades propias de sus trabajos con facilidad y rapidez, de modo que dichas actividades coadyuven al eje técnico de la asociación, ya sea directamente o indirectamente (Santaella , 2019).

Por otra parte, se consideró al desempeño contextual, el cual se refiere a los comportamientos que, coadyuvando a la mejoría del entorno psicosocial e institucional del centro laboral, apoyan en el alcance de los objetivos institucionales (Rodríguez et al., 2018).

Asimismo, inclusión es justificada por Méndez (2018), quienes afirmaron que, la relación entre las causas particulares y circunstanciales conduce a la elección de ciertas conductas en los individuos, las cuales pueden ser constructivas o destructivas (Ayensa, 2022).

El efecto, de los comportamientos contraproducentes, fue introducido por Rotundo y Sackett (2002), se refiere a los comportamientos de modo propio que van en contra de las leyes impuestas por la empresa, poniendo en riesgo el bienestar institucional (Ayensa, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En relación al acápite mencionado, la tipología del estudio es básica, para Escudero y Cortez (2018) afirmaron que el propósito de la investigación básica es descubrir leyes o principios básicos, profundizar en el concepto de ciencia y utilizarlo como punto de referencia inicial para estudiar fenómenos o hechos (p. 19).

El tipo de estudio es básico y cuantitativo fue su enfoque con un nivel correlacional y de carácter transversal.

3.1.2 Diseño de investigación

En función al apartado siguiente, el estudio es no experimental, ya que, en este tipo de estructura, no se hallan circunstancias experimentales a las cuales se controlen las variables a estudiar. Además, los individuos a estudiar son evaluados en un ambiente inalterado; asimismo, las variables no serán manipuladas (Arias y Covinos, 2021) (Anexo 7).

Con respecto a la clase de análisis y el alcance de los resultados, los estudios correlaciones son una clase de investigaciones no experimentales en los cuales el investigador cuantifica dos variables y estima la correlación o relación estadística entre ellas con ninguno esfuerzo de controlar las variables excepcionales (Dudley, 2019). En este sentido, el estudio actual busca hallar si existe asociación relevante entre las variables en cuestión, es decir, el desempeño laboral y el clima organizacional de un municipio de Ferreñafe.

Por último, de acuerdo al lapso y la sucesión del estudio, este corresponde a un estudio de corte transversal es una clase de diseño de investigación que se basa en observar datos de una población en un lapso específico en el tiempo. En esta clase de estudio, los investigadores cuantifican las exposiciones y resultados de los objetos de estudio en el mismo espacio de tiempo (Xiaofeng y Zhenshun, 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Las variables son las siguientes:

Variable independiente: Clima Organizacional

Definición conceptual

Es el ambiente particular de una entidad, el cual es percibido y condicionado por los miembros de la organización conforme con lo establecido en la estructura organizacional y el proceso de interacción social (Basto, 2021).

Definición operacional

La variable fue estudiada a través de sus cinco dimensiones: primero es la Estructura Organizacional, además, se utilizó Proceso Organizacional, asimismo Liderazgo, Motivación, finalmente, Comunicación. Para su medición, cada dimensión se le estableció dos indicadores, por la cual, se precisa en la matriz de operacionalización ubicado en los anexos.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

Son aquellas conductas que en los colaboradores son contemplados para las finalidades de algún organismo y que además pueden ser cuantificadas en términos individuales de acuerdo a sus capacidades y el grado de cooperación en la organización (Topa, 2022).

Definición operacional

La variable fue estudiada por medio de sus tres dimensiones: desempeño en tareas, desempeño contextual, comportamientos contraproducentes. Para su medición, cada dimensión se le estableció indicadores, por la cual, se precisa en la matriz de operacionalización ubicado en los anexos.

Indicadores

Empleando las palabras de Escudero y Cortez (2018) refieren que son unidades de medición que permite cuantificar el grado o nivel de las variables con sus dimensiones, forma que se da en escalas, la cual se sintetiza en forma numérica. Además, los datos numéricos permiten comparar entre dos o más datos, por lo que arroja un criterio que tiene un significado para el investigador, garantizando la rigurosidad posible de la información, forma que está relacionado al cumplimiento de los objetivos de estudio. En función a lo mencionado, los indicadores fueron plasmados en el acápite definición operacional de cada variable.

Escala de medición

Hace referencia a la medición y tabulación del acopio de datos, después de aplicar el cuestionario a la muestra indicada, finalmente, se recurrió a una escala ordinal (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Arias y Covinos (2021) define a la población como los elementos totales del estudio, definido por el investigador de acuerdo con las definiciones desarrolladas en el estudio (p. 113).

En la presente investigación la población es finita, pues es menor a 183 colaboradores.

Tabla 1

Población de estudio

Trabajadores de la municipalidad	Número	Porcentaje
Empleados nombrados	66	36.10%
Obreros nombrados	87	47.50%
CAS	30	16.40%
Total	183	100.00%

Criterios de inclusión: formaron parte del estudio el personal nombrado del municipio.

Criterios de exclusión: no se tomó en cuenta al personal contratado del municipio.

3.3.2 Muestra

Con respecto a la muestra, esta es un subgrupo y una pequeña parte de todos los posibles valores que puede otorgar una población, la cual forma parte de un estudio determinado (Lemonaki, 2022).

En la presente investigación la muestra estuvo compuesta por 66 empleados nombrados, 87 obreros nombrados y 30 trabajadores CAS, los cuales hacen el total de 183 trabajadores de un municipio de Ferreñafe.

Entonces, para hallar el número de muestra de una población finita, se obtuvo que estuvo constituida por ciento veinticuatro colaboradores de una municipalidad de Ferreñafe. El producto de la utilización de la fórmula se encuentra en el (Anexo 4).

Tabla 2

Muestra de estudio

Colaboradores de un municipio	Número	Porcentaje
Empleados nombrados	45	36.10%
Obreros nombrados	59	47.50%
CAS	20	16.40%
Total	124	100.00%

3.3.3 Muestreo

Posteriormente, dado la estructura de la población de trabajadores, se aplicó el muestreo estratificado proporcional para hallar el tamaño correspondiente a la muestra para cada grupo. Finalmente, para elegir los individuos de la muestra para cada estrato, se utilizó la herramienta llamada Muestreo Aleatorio Simple provisto por Excel.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección

Es importante acumular data para el análisis de los objetos de estudio, ergo es imprescindible elegir la técnica e instrumento que permita cumplir con los objetivos propuestos.

3.4.1 Técnica

En palabras de Hernández y Ávila (2020) hacen referencia al acopio de datos que facilita procesar específicamente los cuestionarios, la cual se estipula en preguntas, modo que, cumple con el fin del estudio. Por tal razón, se consideró la encuesta como instrumento para así cumplir con los objetivos.

3.4.2 Instrumento

El cuestionario es una herramienta que contiene datos utilizado para obtener, cuantificar y analizar datos, cuya fuente proviene de sujetos incluidos en el experimento. Asimismo, existen diferentes clases de instrumentos, dependiendo en el enfoque del estudio (Trigueros et al., 2017).

Por lo tanto, en la indagación, se hizo uso del cuestionario; cuyo propósito fue recoger la información de la muestra seleccionada. Asimismo, dado que es un instrumento de elección múltiple, la herramienta de medición elegida fue la Escala de Likert.

Es entonces la herramienta para medir el desempeño laboral es un cuestionario respondido de manera individual y anónima que estuvo conformado de 16 ítems preguntas distintas.

De forma más detallada, se puede decir que es una encuesta que pretende medir la variable Desempeño Laboral, por lo que cuenta con 16 ítems. Además, el cuestionario está agrupado en 3 dimensiones: Desempeño en tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes.

Desempeño en tareas: 1 al 7.

Desempeño contextual: 8 al 11.

Conductas contraproducentes: 12 al 16.

De la misma manera, el cuestionario para medir la variable clima organizacional, que fue respondido de manera anónima e individual estuvo estructurado por 20 interrogantes con respuesta múltiple.

De forma más detallada, se puede decir que es una encuesta que pretende medir el clima organizacional y cuenta con 20 ítems. Además, el cuestionario está agrupado en 5 dimensiones: estructura organizativa, procesos organizativos, liderazgo, motivación y comunicación.

Estructura organizacional: 1 al 4.

Procesos organizacionales: 5 al 8.

Liderazgo: 9 al 12.

Motivación: 13 al 16.

Comunicación: 17 al 20.

3.4.3 Validez

Para mayor rigurosidad del estudio, el instrumento empleado fue verificado por tres expertos, ya que, el análisis evaluativo fue desde las variables, dimensiones, indicadores e ítems, forma que corroboran la aplicación del cuestionario.

3.4.4 Confiabilidad

En relación al acápite mencionado, se precisa que las variables de estudio se rigen en su confiabilidad, a fin que llegue a un grado de razonabilidad y coherencia, para ello, se empleó el alfa de Cronbach (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5. Procedimiento

Es una manera fácil de encontrar información de manera eficiente para un proyecto de investigación, ya sea un documental, una presentación. Dado que la investigación es un proceso, debe dedicar tiempo a mejorar y cambiar los temas (Munro, como se citó en, Zhang et al., 2018).

Con respecto al procedimiento, el estudio actual empleó un cuestionario para cuantificar las dimensiones de cada variable. Posteriormente, utilizando el programa estadístico SPSS, se realizaron las respectivas tablas estadísticas y

contrastación de cada hipótesis. Finalmente, los resultados, estos fueron relacionados con las teorías expuestas y con los antecedentes, lo que permitió cumplir con los objetivos establecidos.

3.6. Métodos de análisis

El uso de métodos estadísticos es esencial para investigación de carácter cuantitativo, pues esta clase de métodos facilitan a los investigadores responder las preguntas específicas elaboradas en sus investigaciones, de modo que pueden llegar a conclusiones sobre la esencia más amplia de eventos, personas en comparación con las muestras adjuntadas en el estudio (Munro, como se citó en, Zhang et al., 2018).

En ese sentido, el método de análisis estadístico sirve para el contraste de las hipótesis del estudio actual, por lo que el análisis estadístico es esencial para determinar si las hipótesis planteadas fueron aceptadas o rechazadas en la investigación.

Para contrastar las hipótesis, se empleó métodos estadísticos, lo cual inició con el procesamiento de los datos obtenidos, lo que luego dio paso a la elaboración de una hoja de Excel con los resultados de cada instrumento; seguidamente, utilizando el programa SPSS, se elaboró las tablas descriptivas para cada nivel de las variables. Asimismo, se realizó el análisis gráfico e inferencial, lo que permitió generar tablas de frecuencia, prueba de las hipótesis y tablas sobre la relación de variables.

3.7. Aspectos éticos

Dado que los matices éticos son primordiales para el desarrollo laboral, el actual estudio debe ser transparente en la elaboración de su estructura (Sánchez, 2021). Asimismo, se cumplió con los principios éticos del Código de Ética que establece la Universidad Cesar Vallejo; partimos de la beneficencia para lograr que la pesquisa sea beneficiosa para el municipio y colaboradores; de la misma manera, la no maleficencia, no dañino y solo debe ser utilizado por sujetos capacitados, dicho esto, no se ocasionó ningún daño a los sujetos del estudio; asimismo, la

autonomía, porque se consideró la total libertad y capacidad por parte de los colaboradores para participar o no en el estudio, finalmente, justicia, ya que se trató con equidad y sin distinción alguna.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 3

Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
V1. Clima organizacional	Malo	0	0%
	Regular	41	82%
	Bueno	9	18%
	Total	50	100%
D1. Estructura organizacional	Malo	3	6%
	Regular	39	78%
	Bueno	8	16%
	Total	50	100%
D2. Procesos organizacionales	Malo	1	2%
	Regular	39	78%
	Bueno	10	20%
	Total	50	100%
D3. Liderazgo	Malo	2	4%
	Regular	35	70%
	Bueno	13	26%
	Total	50	100%
D4. Motivación	Malo	0	0%
	Regular	38	76%
	Bueno	12	24%
	Total	50	100%
D5. Comunicación	Malo	1	2%
	Regular	41	82%
	Bueno	8	16%
	Total	50	100%

La tabla 3, se refleja el nivel del clima organizacional, donde su nivel en los climas organizacionales es regular con un 82% y el 18% de los climas tiene un nivel bueno.

En cuanto a la dimensión estructura organizacional, el 6% su nivel es malo, nivel regular el 78% y buen nivel el 20%. Este resultado refleja que regularmente

se conocen las funciones que cada uno de los colaboradores tiene que desempeñar, así mismo manifiestan también que regularmente cuentan con materiales y estructuras necesarias para realizar sus actividades.

En cuanto a la dimensión procesos organizacionales, nivel malo el 2%, nivel regular el 78% y un buen nivel el 20%. Este resultado manifiesta que regularmente las opiniones de los colaboradores se toman en cuenta al momento de decidir en su centro de trabajo, así mismo de vez en cuando se cumplen con las metas planteadas, regularmente tienen ayuda mutua en el desempeño de sus tareas laborales.

La dimensión liderazgo, el 4% nivel malo, el 70% nivel regular y el 26% nivel bueno. Este resultado indica que regularmente el jefe inmediato asigna labores y actividades justas que se acojan a cada uno de los colaboradores, así mismo refiere que el jefe inmediato regularmente toma en cuenta los intereses de sus trabajadores, de igual manera indican que regularmente reciben capacitaciones ya que las realizan fuera de horario de trabajo.

Para la dimensión motivación, se tiene que un nivel regular de 76% y un buen nivel de 24%. Siendo así resultado donde indica que regularmente los trabajadores consideran apropiadas a sus remuneraciones, de manera regular también indican que no cuentan con un ambiente donde puedan desenvolverse fácilmente en sus labores, regularmente también mencionan que en dicha institución no cuentan con un apoyo mutuo entre compañeros.

Finalmente, la dimensión comunicación, indica que un 2% tiene un nivel malo, un 82% nivel regular y un 16% nivel bueno. Lo que indican estos resultados es que regularmente consideran que la comunicación en dicha área es adecuada.

Tabla 4*Desempeño en tareas*

		Frecuencia	Porcentaje
V2. Desempeño laboral	Malo	0	0%
	Regular	42	84%
	Bueno	8	16%
	Total	50	100%
D1. Desempeño en tareas	Malo	1	2%
	Regular	43	86%
	Bueno	6	12%
	Total	50	100%
D2. Desempeño contextual	Malo	4	8%
	Regular	40	80%
	Bueno	6	12%
	Total	50	100%
D3. Comportamientos contraproducentes	Malo	2	4%
	Regular	42	84%
	Bueno	6	12%
	Total	50	100%

La tabla 4, se observa el desempeño laboral y sus dimensiones, donde se tiene que el 84% su nivel es regular y el 16% el nivel es bueno.

Con respecto a la dimensión desempeño en tareas, el 2% nivel malo, el 86% nivel regular y el 12% nivel bueno. Los resultados indican que regularmente los colaboradores presentan alternativas de solución ante un problema, así mismo indican que de vez en cuando realizan actividades desafiantes, de igual manera refieren que de manera regular tienen idea de los resultados a obtener.

Sobre la dimensión desempeño contextual, el 8% nivel malo, el 80% nivel regular y el 12% nivel bueno. Los resultados manifiestan que regularmente existe una planificación laboral para la realización de sus actividades, de igual manera indican que regularmente participan de las reuniones en su área de trabajo.

Finalmente, para la dimensión comportamientos contraproducentes se tiene que el 4% tiene un nivel malo, el 84% nivel regular y el 12% un nivel bueno. Los resultados arrojan que regularmente existen discusiones sobre temas negativos en el área de trabajo correspondiente a cada colaborador.

Análisis inferencial

Tabla 5

Contrastación de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Clima organizacional	0.499	50	0
V2. Desempeño laboral	0.507	50	0

Según la contrastación de la normalidad de las 2 variables, como resultado se obtuvo 0.000 de significancia, por lo tanto, se rechazó a la hipótesis H0 y se acepta la H1; de igual manera, los datos no son normales; y la prueba aplicada es la de Kolmogorov-Smirnov, por tener más de 30 individuos como muestra. Asimismo, se va a utilizar el método no paramétrico según la correlación del Rho de Spearman.

Contrastación de la hipótesis general

H0: No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Ferreñafe

H1: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Ferreñafe

Regla de decisión

Si $p > 0,05$ se admite la H0.

Si $p < 0,05$ se admite la H1, y se rechaza la H0.

Tabla 6

Relación de clima organizacional y desempeño en tareas

			V1. Clima organizacional	V2. Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1. Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0.000	0.779
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	V2. Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.779	0.000
	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	50	50	

La tabla 6, refleja que existe relación según el Rho de Spearman del 0.750 y una significancia de 0,000 bilateral, entre las variables en estudio. En ese sentido, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. Es por ello, a más clima organizacional se optimizará el desarrollo de las tareas.

Primera hipótesis específica

H₀: No existe asociación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.

H₁: Existe asociación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.

Regla de decisión

Si $p > 0,05$ se admite la H₀.

Si $p < 0,05$ se admite la H₁, y se rechaza la H₀.

Tabla 7

Relación de estructura organizacional y desempeño en tareas

		D1. Estructura organizacional	V2. Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1. Estructura organizacional	0.000	0.750
			0.000
		50	50
	V2. Desempeño laboral	0.750	0.000
		0.000	
		50	50

La Tabla 7, muestra que la estructura organizacional y el desempeño de tareas están significativamente relacionados por tener un nivel de 0.000, y un valor Rho de Spearman de 0.750. En este sentido, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis H₀. Es por ello, a mayor estructura organizacional, mejor será el desempeño de las actividades.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe asociación significativa entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.

H1: Existe asociación significativa entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.

Regla de decisión

Si $p > 0,05$ se admite la H0.

Si $p < 0,05$ se admite la H1, y se rechaza la H0.

Tabla 8

Relación de procesos organizacionales y desempeño en tareas

			D2. Procesos organizacionales	V2. Desempeño laboral
Rho de Spearman	D2. Procesos organizacionales	Coeficiente de correlación	0.000	0.759
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	V2. Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.759	0.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Sin embargo, la Tabla 8 muestra que existe una relación significativa entre las dimensiones del proceso organizacional y el desempeño laboral en un nivel bilateral de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,759. En este sentido, se aceptó la hipótesis alternativa H1 y se rechazó la hipótesis nula. Quiere decir que, si se toman buenas decisiones a través de los procedimientos se obtendrá un buen desempeño de los colaboradores.

Tercera hipótesis específica

H₀: No existe asociación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.

H₁: Existe asociación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.

Regla de decisión

Si $p > 0,05$ se admite la H₀.

Si $p < 0,05$ se admite la H₁, y se rechaza la H₀.

Tabla 9

Relación de liderazgo y desempeño laboral

			D3. Liderazgo	V2. Desempeño laboral
Rho de Spearman	D3. Liderazgo	Coeficiente de correlación	0.000	0.750
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	V2. Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.750	0.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Sin embargo, en la tabla 9 se especifica que la dimensión de liderazgo y el desempeño laboral están significativamente correlacionadas con un Rho de Spearman de 0,750 en el nivel de 0,000. En este sentido, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. Es decir, si los directivos lideran a su equipo de manera eficaz se tendrá un buen desempeño de los trabajadores.

Cuarta hipótesis específica

H₀: No existe asociación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe

H₁: Existe asociación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe

Regla de decisión

Si $p > 0,05$ se admite la H₀.

Si $p < 0,05$ se admite la H₁, y se rechaza la H₀.

Tabla 10

Relación de motivación y desempeño laboral

			D4. Motivación	V2. Desempeño laboral
Rho de Spearman	D4. Motivación	Coeficiente de correlación	0.000	0.759
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	V2. Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.759	0.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

La Tabla 10 muestra que existe una relación significativa entre las dimensiones demotivación y desempeño laboral en el nivel de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,759. En este sentido, se rechazó la hipótesis nula y aceptó a la hipótesis alterna. Por ello, si se motiva al personal con incentivos se logrará un buen desempeño laboral.

Quinta hipótesis específica

H₀: No existe asociación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.

H₁: existe asociación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.

Regla de decisión

Si $p > 0,05$ se admite la H₀.

Si $p < 0,05$ se admite la H₁, y se rechaza la H₀.

Tabla 11

Relación de comunicación y desempeño laboral

			D5. Comunicación	V2. Desempeño laboral
Rho de Spearman	D5. Comunicación	Coeficiente de correlación	0.000	0.750
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	V2. Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.750	0.000
	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	50	50	

En la tabla 11 se puede observar que, la dimensión comunicación y desempeño laboral están correlacionadas con un Rho de Spearman de 0,750 y con una significancia de 0,000. En este sentido, se rechazó la H₀ y se aceptó la H₁, es decir, si se mejora la comunicación sobre las actividades que se desarrollan se mejorará el desempeño del personal.

V. DISCUSIÓN

Para lograr el objetivo general, determinar la relación entre el clima organizacional y el esfuerzo laboral de los empleados del municipio del distrito de Ferreñafe. Entre ellos, la significancia bilateral entre el clima organizacional y el desempeño laboral es 0.000 y el Rho de Spearman es 0.750. Por lo tanto, a mayor clima organizacional, mejor se realizan las tareas.

Concuerda con lo mencionado en su investigación de Lipa (2020) donde indicó que el coeficiente Rho de Spearman igual a 0,772 tiene una relación positiva significativa entre el desempeño laboral y el clima organizacional.

También coincide con el estudio de Santisteban (2020) mencionó que existe una asociación positiva y moderada pues obtuvieron un coeficiente del Rho igual a 0.90 entre el desempeño laboral y el clima organización, implicando que un mejor clima organizacional, tendrá incidencia positiva en el desempeño laboral.

Del mismo modo tiene similitud con el estudio de Salas (2017) indicó un alto nivel de confiabilidad con un coeficiente de 0.894. Existiendo correspondencia significativa con un grado de relación de 0.877 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Hospital María Auxiliadora y del Centro de Salud Materno Infantil de San Genaro.

Coincide con lo manifestado por Calderón y Sánchez (2021) indicó que, por medio de la aplicación del Rh0 de Spearman, el estudio comprobó la existencia de una correspondencia directa entre las variables estudiadas clima organizacional y desempeño laboral, pasando a establecer un precedente para las investigaciones en el país de Ecuador

Con respecto al objetivo específico 1, identificar el nivel del clima organizacional de una municipalidad de Ferreñafe. Se refleja que los niveles de la variable clima organizacional en el municipio es regular.

En su investigación Kartini et al. (2017) indicaron que el clima organizacional, liderazgo transformacional y motivación laboral tuvieron un impacto directo y positivo en el desempeño laboral de los profesores. Coincide con la investigación

porque, para mejorar el desempeño laboral de los profesores, se necesita mejorar el clima organizacional, liderazgo transformacional y motivación laboral.

De acuerdo al estudio de Vaquerano et al. (2020) hicieron referencia a que un estudio sobre el clima organizacional donde las organizaciones del sector público, por lo general, el personal se encontró en conflicto con la aplicación de los programas diseñados para prevenir y mitigar el coronavirus; de ahí que, los trabajadores que laboran en el sector público enfrentan un ambiente laboral inadecuado que debe ser corregido por los encargados de la administración de las instituciones.

Según Sunarsih y Helmiatin (2017) no concuerda con la investigación porque indican que, que el clima organizacional y satisfacción laboral no presentan incidencia relevante en el desempeño laboral, mientras que la motivación laboral no tuvo incidencia significativa en el desempeño laboral.

En su estudio Njoku y Modebelu (2019) mencionaron que un clima organizacional abierto influye en el desempeño laboral de los profesores hasta cierto punto.

En cuanto a la dimensión estructura organizacional, refleja que regularmente se conocen las funciones que cada uno de los colaboradores tiene que desempeñar, así mismo manifiestan también que regularmente cuentan con materiales y estructuras necesarias para realizar sus actividades.

Concuerda con lo la investigación Siswoyo et al. (2019) indicaron que el clima organizacional y la estructura organizacional afectaban de manera relevante en la satisfacción laboral de los coordinadores distritales de estadística; asimismo, el clima organizacional y satisfacción laboral tenían incidencia positiva en el desempeño laboral, mientras que la justicia organizacional no tenía efecto alguno en el desempeño laboral.

En cuanto a los procesos organizacionales, el resultado manifiesta que regularmente las opiniones de los colaboradores no se les toman importancia cuando tienen que decidir sobre temas para el bienestar de la entidad donde laboran, así mismo de vez en cuando se cumplen con las metas planteadas,

regularmente tienen ayuda mutua en el desarrollo de sus tareas laborales. La dimensión liderazgo, indica que regularmente el jefe inmediato asigna labores y actividades justas que se acojan a cada uno de los colaboradores, así mismo refiere que el jefe inmediato regularmente toma en cuenta los intereses de sus trabajadores, de igual manera indican que regularmente reciben capacitaciones ya que las realizan fuera de horario de trabajo.

Para la dimensión motivación, donde indica que regularmente los trabajadores consideran apropiadas a sus remuneraciones, de manera regular también indican que no cuentan con un ambiente donde puedan desenvolverse fácilmente en sus labores, regularmente también mencionan que en dicha institución no cuentan con un apoyo mutuo entre compañeros.

Coincide con lo manifestado por Quispe (2021) afirma que una relación significativa entre variables motivacionales y de desempeño y sus dimensiones. Además, se encontró una pequeña correlación positiva. Donde mencionan que durante la pandemia de Covid-19, la mayoría de los empleados tienen baja motivación y desempeño psicomotor para el desempeño laboral. Por lo tanto, la dimensión de comunicación indicó que los empleados municipales a menudo sentían que la comunicación en el área era suficiente.

Con respecto al segundo objetivo, identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de un municipio de Ferreñafe de acuerdo a productividad. Donde se refleja que el desempeño de las actividades de los colaboradores tiene un regular nivel.

Con respecto a la dimensión desempeño en tareas, colaboradores presentan un nivel regular. Indicando que regularmente los trabajadores presentan alternativas de solución ante un problema, así mismo indican que de vez en cuando realizan actividades desafiantes, de igual manera refieren que de manera regular tienen idea de los resultados a obtener.

Según el estudio de Mendoza (2021) concuerda porque la percepción del clima organizacional se ha vuelto un factor decisivo para la rotación e identificación de personal con el propósito de perseguir alternativas de solución

para alcanzar con los objetivos desempeñando eficientemente las tareas conjuntas de las organizaciones.

Sobre la dimensión desempeño contextual, los trabajadores tienen un nivel regular. Manifestando que, regularmente existe una planificación laboral para la realización de sus actividades, de igual manera indican que regularmente participan de las reuniones en su área de trabajo.

Coincide con lo manifestado por el Congreso de la República (2020) donde manifiesta que la ausencia de comprensión de los fenómenos relacionales, sociales y humanos vinculados al concepto de gestión de clima organizacional, así como por la escasa implementación de estrategias para la solución de situaciones emergentes en torno a ello le ha restado eficiencia en el entorno laboral.

Según la dimensión comportamientos contraproducentes se tiene un nivel regular. Porque existen discusiones sobre temas negativos en el área de trabajo correspondiente a cada colaborador.

Concuerda con la investigación de INFOBAE (2022) donde indican que los comportamientos contraproducentes repercuten en la eficiencia de los trabajadores, pues se verían envueltos en un entorno con un alto nivel de rotaciones de trabajadores. Asimismo, de acuerdo con el boletín sobre la percepción de los ciudadanos sobre gobernabilidad y confianza, la evolución de la confianza de los ciudadanos en las municipalidades distritales y provinciales

De acuerdo al tercer objetivo específico, establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.

Se muestra que la estructura organizacional y el desempeño de tareas están significativamente relacionados con un nivel de 0.000, con un valor de Spearman de 0.750. Por lo tanto, a mayor estructura organizacional, mejor será el desempeño de las actividades. Por lo tanto, debe estar nivelado con la puntualidad, pero no se debe llegar al punto de sofocar al trabajador. Este equilibrio permitirá trabajar en un flujo rápido y muy coordinado, sin excluir la relación del colaborador y su creatividad.

Según la teoría de The Economic Times (2022) da a conocer que la estructura de la organización es el marco que describe cómo se dirigen las actividades específicas para lograr la misión estratégica. También determina el flujo de datos entre las distintas áreas de la organización por medio de buen desempeño en las actividades.

De acuerdo a la dimensión del proceso organizacional y el desempeño laboral en un nivel bilateral de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,759. Quiere decir que, si se toman buenas decisiones a través de los procedimientos se obtendrá un buen desempeño de los colaboradores. Para ello, se debe identificar las áreas que necesitan un cambio para que se pueda mejorar las debilidades. Al comprender completamente el proceso, se podrá establecer objetivos que mejoren la organización.

Según la base teórica de Simón (2020) concuerda porque, se refiere a opiniones de los miembros de la organización con respecto a los procedimientos, donde se tiene: el proceso de comunicación y la decisión, la formulación del entorno de trabajo, los resultados de los trabajadores y los resultados de la gestión de la organización.

Para la dimensión liderazgo y el desempeño laboral están significativamente correlacionados con Spearman de 0,750. Es decir, si los directivos lideran a su equipo de manera eficaz se tendrá un buen desempeño de los trabajadores. Quiere decir que los trabajadores deben tener una actitud positiva, lo que contribuirá a mejorar habilidades de comunicación, la resolución de problemas, y la confianza en el equipo.

De acuerdo, con lo mencionado por Fernández (2022) coincide porque, menciona que el liderazgo es un proceso de influencia entre directivos y personas, cuyo objetivo principal es su participación voluntaria en el logro de los metas organizacionales logrando destacar el buen desempeño de los trabajadores.

Con respecto a la motivación y desempeño laboral tuvo un nivel de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,759. Por lo tanto, si se motiva al personal con incentivos se logrará e incluyendo en sus metas desarrollaran un buen desempeño laboral. Se debe poner énfasis a un ambiente de trabajo adecuado que genere confianza en el

desempeño del trabajo, es decir, que tenga las condiciones adecuadas para realizar bien el trabajo, en el que se debe enfatizar su bienestar y seguridad del colaborador.

Concuerda con lo mencionado en el estudio de Atoche (2021) donde determinó que si existe correspondencia moderada entre la motivacional y el desempeño laboral. Por ello concuerda con los resultados porque, si se incluye a los trabajadores en el logro de metas y objetivos de la empresa, por lo que sentirán confianza y darán lo mejor para realizar su trabajo eficientemente.

Con respecto a la comunicación y desempeño laboral están significativamente correlacionadas con un Rho de Spearman de 0,750. Es decir, si se mejora la comunicación sobre las actividades que se desarrollan se mejorará el desempeño del personal. Para lograr una buena comunicación se debe crear un espacio de respeto mutuo y confianza, donde fluyan las ideas y donde cada colaborador pueda compartir libremente sus experiencias y dudas, aumentando en gran medida el nivel de comodidad de cada uno de ellos. También facilitar la satisfacción y la comunicación entre equipos

Coincide con la base teórica de Pisco (2021), donde menciona que la comunicación el como un canal a través del cual se pueden realizar conductas específicas y se pueden establecer relaciones humanas útiles que pueden cooperar en el trabajo conjunto para fines institucionales.

En consideración con Noriega y Pría, como se citó en Murrieta et al. (2019), donde indica que es difícil definir al clima organizacional puesto que debe verse dos maneras uno como el comportamiento de los colaboradores y la otra de la percepción de la persona.

Con respecto al clima organizacional mencionó que en las instituciones educativas existe una particularidad donde se interrelacionan la cual se ve reflejada en la información, de igual modo según el investigador la manera en cómo se comportan los colaboradores genera un espacio de actividades laborales favorables (Peña, 2018).

En consideración con García et al. (2020), manifestó que el clima organizacional es un ambiente mediante el cual el colaborador trabaja y se

desenvuelve de manera eficiente mediante la cual permite medir a cada uno de los trabajadores según el espacio donde se desempeña.

De acuerdo, con lo mencionado por Fernández (2021), infirió que el clima en organizacional como una forma con precisión donde se tiene como percepción a las políticas, las rutinas diarias, a los pagos de una empresa, ya que es importante puesto que se basa en comportamientos continuos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se llegó a determinar una correlación de Spearman del 0.750, y su significancia de 0,000 bilateral, entre el ambiente organizacional y desempeño laboral del personal de un municipio distrital de Ferreñafe. Es por ello, que si se mejorar el clima organizacional del municipio el desempeño de los colaboradores al desarrollar sus actividades mejorará.
2. Se identificó que existe un regular nivel del clima organizacional en un municipio de Ferreñafe. Por lo tanto, los colaboradores no tienen mucho conocimiento de las funciones que deben desempeñar, del mismo modo, las opiniones de los colaboradores no se tienen en cuenta al momento de decidir, al igual que no se sienten conforme con las remuneraciones que reciben, asimismo, consideran que la comunicación no es la adecuada con las áreas.
3. Se llegó a identificar que un municipio de Ferreñafe existe un nivel regular en el desempeño de los colaboradores en sus labores de acuerdo a productividad. Donde regularmente se refleja que los colaboradores presentan alternativas de solución ante un problema, asimismo, muy pocas veces elaboran una planificación laboral para la realización de sus actividades y no muy pocas veces existen discusiones sobre temas negativos en el área de trabajo correspondiente a cada colaborador
4. Se llegó a establecer que si existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en un municipio en Ferreñafe. Donde se obtuvo un Rho de Spearman mayor a 0.750. Lo que quiere decir que si se mejora los procedimientos organizacionales, el liderazgo, la motivación y la comunicación entre compañeros habrá un mejor desempeño en las tareas encomendadas llegando a lograr los objetivos del municipio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la máxima autoridad de un municipio de Ferreñafe, brindar las condiciones ideales en el ambiente de trabajo con el fin de que los empleados optimicen su actividad del puesto, y sientan comodidad para incrementar el interés y entusiasmo en sus labores. Logrando un entorno de trabajo óptimo para el beneficio del municipio al tener un buen desempeño laboral.
2. Se recomienda a la máxima autoridad de un municipio de Ferreñafe, que deben plantear objetivos y metas alcanzables según la disposición de recursos en la entidad, orientado para beneficios sociales, asimismo, deben mantener motivados a los trabajadores para que se sientan comprometidos y leales en las tareas que desempeñan al ser desafiantes con los objetivos de la organización, incrementando su identificación con el municipio.
3. Se recomienda a la máxima autoridad de un municipio de Ferreñafe, presentar constantemente incentivos a los trabajadores, para motivar su creatividad y desarrollen métodos, estrategias o técnicas, en el manejo de recursos para lograr mayor fluidez de la operatividad administrativa, para así efectivizar los esfuerzos de los colaboradores. Además, mostrar reconocimiento a los logros alcanzados, brindarles un buen ambiente de trabajo e incentivos con el fin que se sientan satisfechos y valorados por su trabajo.
4. Se recomienda a la máxima autoridad de un municipio de Ferreñafe, brindar a los trabajadores las herramientas y recursos necesarios para optimizar destrezas y conocimientos en las disciplinas necesarias. De esta forma, se volverán con mayor especialización para que puedan mejorar su rendimiento y lograr mejor sus objetivos. Esto no solo ayudará a que el municipio crezca, sino que también les permitirá crecer profesionalmente, brindándoles la oportunidad de crecer para resolver problemas.

REFERENCIAS

- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Organizational climate in a beer company: an exploratory study. *Revista IIPSI*, 13(1), 163-172.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Alvarez Risco, A. (2019). Justificación de la Investigación. *Revista Universidad de Lima*, 1-3.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=La%20justificaci%C3%B3n%20de%20la%20investigaci%C3%>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1 ed.). Enfoques Consulting E.I.R.L.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Atoche, M. (2021). *Motivación laboral y el desempeño laboral en un restaurante Chiclayo*. [Tesis para Obtener el Grado de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92247/Atoche_BMH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayensa Esparza, Á. (2022). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa* (1 ed.). Ediciones Paraninfo S.A.
[https://books.google.com.pe/books?id=IKV3EAAAQBAJ&pg=PP1&dq=Recursos+humanos+y+responsabilidad+social+corporativa+Ayensa+Esparza&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjikMnz8rP8AhXcGLkGHbOuDtWQ6AF6BAgKEA#v=onepage&q=Recursos%20humanos%20y%20responsabilidad%20social%](https://books.google.com.pe/books?id=IKV3EAAAQBAJ&pg=PP1&dq=Recursos+humanos+y+responsabilidad+social+corporativa+Ayensa+Esparza&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjikMnz8rP8AhXcGLkGHbOuDtWQ6AF6BAgKEA#v=onepage&q=Recursos%20humanos%20y%20responsabilidad%20social%20)
- Bahrami, M., Barati, O., Ghoroghchian, M., Montazer-alfaraj, R., y Ranjbar, M- (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96-

100.<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2210909915300850?via%3>

- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bastos F. Santos, N. M. (2021). *Clima Organizacional Pesquisa e Diagnóstico* (2 ed.). Saint Paul. <https://books.google.com.pe/books?id=ZnBKEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjf1YGg6rP8AhU8RzABHfoIB9IQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>
- Calderón, J. y Sánchez, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de una empresa importadora de muebles ubicada en la ciudad de Guayaquil*. [Tesis para Obtener el Grado de Psicólogo, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/56795/2/PROYECTO%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20CALDERON-SANCHEZ.pdf>
- Castaño Pérez, A. M. (2021). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español* (1 ed.). Instituto Nacional de Administración Pública. https://books.google.com.pe/books?id=tINDEAAAQBAJ&pg=PT19&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjq4NqHs7P8AhXFJrkGHT_tAJk4MhDoAXoECA MQAg#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false
- Castillo Saavedra, E., Medina Reyes, M., Reyes Alfaro, C., & Ayala Jara, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Rev Cubana Salud Pública*, 42(5), 1-13. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1>
- Congreso de la república. (2020). *Reporte Temático N.º 31/2020-2021: Ejecución del gasto de las municipales en el Perú (Al mes de agosto de 2020)*. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/files/reporte-tematico/31-a-ejec-gasto-de-las-municip-en-el-peru-ago-2020.pdf>
- Del Ángel-Salazar, E., Fernández-Acosta, C., Santes-Bastián, M., Fernández-

- Sánchez1, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Organizational climate and job satisfaction in health workers. *Revista Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273#aff1
- Díaz Pincheira, F., & Carrasco Garcés, M. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Revista Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n4/0186-1042-cya-63-04-00002-en.pdf>
- Dudley, M. (24 de enero, 2019). *Research Methods in Psychology*. OER Commons.<https://www.oercommons.org/authoring/51456-research-methods-in-psychology>
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica* (1ra.ed.). Ediciones UTMACH.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Fernández, L. (2022). *Liderazgo organizacional* (1 ed.). UNED Tudela.
[https://qinnova.uned.es/ajax/ops.php?funcion=pdf&op=accion&clase=ConocimientoFichas&where=\(estado=3\)%20AND%20\(estados=3\)%20AND%20\(estados=3\)%20AND%20\(estados=3\)&app=exportacion&idregistro=49&var_funcion=muestraFichaPDF&var_espacio=exportacion](https://qinnova.uned.es/ajax/ops.php?funcion=pdf&op=accion&clase=ConocimientoFichas&where=(estado=3)%20AND%20(estados=3)%20AND%20(estados=3)%20AND%20(estados=3)&app=exportacion&idregistro=49&var_funcion=muestraFichaPDF&var_espacio=exportacion)
- Govea Andrade, K., & Zuñiga Briones, D. (2020). The organizational climate as a factor in the job satisfaction satisfaction of a service company. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 2521-2737.
http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila , D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Iglesias Armenteros, A., Torres Esperón, J., & Mora Pérez, Y. (2020).

Organizational climate studies: integrative review. *Revista Medisur*, 18(6), 1189-1197. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1189.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_gobernabilidad.pdf

Kartini, K., Sujanto, B. y Mukhtar, M. (2017). *The influence of organizational climate, transformational leadership, and work motivation on teacher job performance*. *International Journal of Human Capital Management*, 1(1), 192-205. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/4140/3103>

Kesumawati, N. y Kristiawan, M. (2018). The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *Journal of Scientific & Technology Research* 7(7), 19-29. https://saudijournals.com/media/articles/JAEP_512_391-400.pdf

Lemonaki, D. (12 de julio, 2022). Population vs Sample – Statistic Example. FreeCodeCamp. <https://www.freecodecamp.org/news/population-vs-sample-statistics-example/>

Lipa Chavez, J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa*. [Tesis para Obtener el Grado de Maestro Administración de Negocios, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47633/Lipa_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Méndez Álvarez, C. E. (2018). *Cultura y Clima: fundamentos para el cambio en la organización* (1 ed.). Ediciones Afaomega. <https://books.google.com.pe/books?id=gaFxEAAAQBAJ&pg=PA156&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKewi5ltiFvrP8AhUpLrkGHZoGCTA4ZBDoAXoECBAQAg#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>

Mendoza, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de*

una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021 [Tesis para Obtener el Grado de Licenciado en Administración, Universidad Peruana de las Américas].

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1479/MENDOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Murrieta, Y., Ochoa, E. y Córdova-Cárdenas, G. (2019). Organizational climate and its measurement prospects. *Cátedra Villareal*, 7(2), 97-103. <https://revistas.unfv.edu.pe/RCV/article/view/819/2007>

Mutonyi, B., Slåtten, T. y Lien, G. (2019). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615-631. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EBR-02-2019-0021/full/pdf?title=organizational-climate-and-creative-performance-in-the-public-sector>

Njoku, A. y Modebelu, M. (2019). *Organizational Climate and Teachers Job Performance in Public Secondary Schools in Abia State, Nigeria*. *Open Access Library Journal*, 6(10), 1-8.

https://www.researchgate.net/publication/336852140_Organizational_Climate_and_Teachers_Job_Performance_in_Public_Secondary_Schools_in_Abia_State_Nigeria

Olaz, Ä., & Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral diagnóstico, medición y gestión para organizaciones* (1 ed.). ESIC. <https://books.google.com.pe/books?id=RyFhEAAAQBAJ&pg=PA114&dq=clima+organizacional+la+teor%C3%ADa+de+Likert&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiPvuw7LP8AhXIH7kGHfZ1CccQ6AF6BAgPEAI#v=onepage&q=clima%20organizacional%20la%20teor%C3%ADa%20de%20Likert&f=false>

Pachón Lucas, C. (2018). *Empleo público y Carrera administrativa* (1 ed.). Ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books?id=lzSjDwAAQBAJ&pg=PA355&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj4NqHs7P8AhXFJrkGHT_tAJk4MhDoAXoECAkQAg#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false

Pariona Luque, R., Rivero Pariona, Z., González Ríos, R., & Hinojosa Benavides,

- R. (2021). Organizational climate and administrative professional: A study from a Peruvian state university. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-314.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/29066223020.pdf>
- Pisco Tovar, M. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Junín*. [Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad de Huánuco].
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3095>
- Pritchard, R. y Karasick, B. (1973). The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction. *Comportamiento organizacional y desempeño humano* 9(1), 126-146.
<https://psycnet.apa.org/record/1973-24041-001>
- Rita, M., Payangan, O. R., y Erari, A. (2017). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *Revista Internacional de Derecho y Gestión* 60(4), 953–964.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-03-2017-0026/full/html>
- Rodríguez, C., Ramírez, R., Fernández, M. y Bustos, C. (2018). Psychological capital, contextual performance, and social support at work in primary health. *Revista de Psicología del Trabajo y de Organizaciones*, 34(3).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000300001#:~:text=Para%20efectos%20de%20esta%20investigaci%C3%B3n,a%20conseguir%20los%20objetivos%20organizacionales.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores Universidad de Carabobo*, 1(25), 1- 81. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>
- Salas Vilca, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas*. [Tesis para Obtener el Grado de Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7121/Salas_VYV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santaella Quinteros , H. (2019). *Las Transformaciones de la Administración Pública y Del Derecho Administrativo* (1 ed.). Universidad Externado de Colombia. <https://books.google.com.pe/books?id=Tr7TDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Santaella+Quinteros+++Las+Transformaciones+de+la+Administraci%C3%B3n+P%C3%ABlica+y+Del+Derecho+Administrativo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi16KSq87P8AhUBH7kGHRM0CBwQ6AF6BAgLEAI#v=onepa>

Santisteban, L. (2020). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo*. [Tesis para Obtener el Grado de Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49030>

Siswoyo, H., Yusda, A. y Mohd, M. (2019). Do organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? a study of Indonesian employees. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1), 1-6. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25630/Do-organizational-climate-and-organizational-justice-enhance-job-performance-1939-6104-18-1-309.pdf?sequence=1>

Silva Rodríguez de San Miguel, J. A. (2018). *La Gestión y el Desarrollo Organizacional marco para mejorar el Desempeño del Capital Humano* (1 ed.). Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwib5pWFsrP8AhV7HrkGHYNxCx04HhDoAXoECBAQAg#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>

Smith Cayama, H. (2006). Evaluación de los procesos organizacionales como estrategia de intervención para el cambio organizacional. *Multiciencias*, 6(1),1-16. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90460106.pdf>

Sunarsih, N. y H. (2017). *Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job*

- Satisfaction on Employee Performance. Review of integrative Business and Economic Research*, 6(1), 262-276.
https://w.sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber_6-s1_sp_s17-034_262-276.pdf
- Susanti, E. y Indrati, B. (2022). Relationship between Organizational Climate and Teacher's Work Productivity. *Al'adzkiya International of Education and Sossial (AloEs) Journal*. 3(2), 133-140.
<https://www.aladzkiyajournal.com/index.php/AloES/article/view/200>
- The Economic Times. (19 de octubre, 2022). *What is 'Organizational structure'*.
<https://economictimes.indiatimes.com/definition/organizational-structure>
- Trigueros, R., Med, J. y Sandoval, F. (2017). Qualitative and quatitative research instruments. *Researchgate*, 1-14.
https://www.researchgate.net/publication/323014697_QUALITATIVE_AND_QUANTITATIVE_RESEARCH_INSTRUMENTS_Research_tools/references
- Topa Cantisano, G. (2022). *Psicología de las Organizaciones* (1 ed.). Sanz y Torres S.L.
<https://books.google.com.pe/books?id=8Cx1EAAAQBAJ&pg=PA237&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi0r-TPs7P8AhUnA7kGHTieB5M4PBD0AXoECAkQAq#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>
- Vaquerano, A., Flores, M. y Morán, M. (2020). ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19?. *Revista Realidad Empresarial*, (10), 102–105.
<https://doi.org/10.5377/reuca.v0i10.10585>
- Xiaofeng, W. y Zhenshun, C. (2020). Cross-Sectional Studies. *Supplement: An overview of study desin and statistical considerations*, 158(1), 65-71. [https://journal.chestnet.org/article/S0012-3692\(20\)30462-1/fulltext](https://journal.chestnet.org/article/S0012-3692(20)30462-1/fulltext)
- Zhang, J., Wang, Y. Zhao, Y. y Cai, X. (2018). Applications of inferential statistical methods in library and information science. *Data and Information Management*, 2(2), 103-120.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2543925122000845>

ANEXOS

Tabla de Matriz de operacionalización

Variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal y valor	Niveles
Desempeño en tareas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Priorización del trabajo. • Orientación a los resultados. • Eficiencia laboral. 	Ítem 1 al 7	Escala de Likert	Inadecuado [16-37]
			Desacuerdo (1)	Regular [38-49]
Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas laborales. Iniciativa. • Actualización de conocimientos y habilidad laborales. • Soluciones creativas 	Ítem 8 al 11	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)	Adecuado [50-80]
			En desacuerdo (3)	
Comportamientos contrapudcentes	<ul style="list-style-type: none"> • Conductas que dañan a la organización. 	Ítem 12 al 16	De acuerdo (4)	
			Totalmente de acuerdo (5)	

Variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal y valor	Niveles
Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estructural • Ambiental • Coordinación 	Ítem 1 al 4	Escala de Likert Nunca (1)	Favorable [74-100]
Procesos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Valores 	Ítem 5 al 8	Muy pocas veces (2) Algunas veces (3)	Desfavorable [20-46]
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Autoritaria. • Participativa. 	Ítem 9 al 12	Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular [47-73]
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos • Remuneración. 	Ítem 13 al 16		
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Vertical • Coordinación 	Ítem 17 al 20		

Tabla de Matriz de consistencia

Título de tesis: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe

Autor: Suarez Quesquén, Luis Fernando

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: Clima Organizacional			
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe?	Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.	Existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles o Rangos
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Estructura organizacional	Estructural ambiental. Coordinación	ORDINAL Malo Regular Bueno	A Veces Siempre
1. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional de la municipalidad de Ferreñafe? 2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la	1. Identificar el nivel del clima organizacional de una municipalidad de Ferreñafe. 2. Identificar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de una	1. Existe asociación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de	Procesos organizacionales	Toma de decisiones. Valores.		

<p>municipalidad de Ferreñafe de acuerdo a productividad?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona las dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe?</p>	<p>municipalidad de Ferreñafe de acuerdo a productividad.</p> <p>3. Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.</p>	<p>Ferreñafe.</p> <p>2. Existe asociación significativa entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.</p>	Liderazgo	Autoritaria. Participativa.				
			Motivación	Incentivos Remuneración				
			Comunicación	Vertical Coordinación				
		Variable 2: Desempeño Laboral						
		<p>3. Existe asociación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.</p> <p>4. Existe asociación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.</p> <p>5. Existe asociación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de</p>			Desempeño en tareas	Planteamiento y organización del trabajo. Priorización del trabajo.	<p>ORDINAL</p> <p>Malo Regular Bueno</p>	<p>Nunca A Veces Siempre</p>
					Desempeño contextual	Orientación a los resultados. Eficiencia laboral.		
					Comportamientos contraproducentes	Tareas laborales. Iniciativa Actualización de conocimientos y habilidad laborales. Soluciones creativas. Conductas que dañan a la organización. Negatividad		

		los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.			
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticas a utilizar		
<p>Tipo: Investigación cuantitativa con alcance de nivel correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal de tipo correlacional</p>	<p>Población: Los trabajadores de la municipalidad de Ferreñafe. N=183 Tipo de</p> <p>Muestreo: Se utilizó el muestro probabilístico, bajo el criterio aleatorio simple sin reemplazo. Muestra: Compuesta por 124 trabajadores de la municipalidad de Ferreñafe.</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Tablas de contingencias. Gráfico de barras.</p> <p>Inferencial: Rho de Spearman.</p>		

Ficha técnica de la variable desempeño laboral

Nombre: Encuesta sobre el desempeño laboral

Autor: Suarez Quesquén, Luis Fernando

Lugar de aplicación: Municipalidad provincial de Ferreñafe.

Forma de aplicación: Colectiva.

Duración de aplicación: 20 minutos.

Escala de medición: Escala de Likert

Nota: Elaboración propia.

Ficha técnica de la variable clima organizacional

Nombre: Encuesta sobre el Clima Organizacional

Autor: Suarez Quesquén, Luis Fernando

Lugar de aplicación: Municipalidad provincial de Ferreñafe.

Forma de aplicación: Colectiva.

Duración de aplicación: 25 minutos.

Escala de medición: Escala de Likert

Nota: Elaboración propia.

Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de la variable Desempeño Laboral

Estimado encuestado, se le invita encarecidamente a responder con sinceridad y objetivamente el cuestionario relacionado al desempeño laboral en la municipalidad. La presente encuesta es anónima.

De antemano agradecemos por su sinceridad, colaboración y tiempo para sus respuestas.

Instrucciones:

Cada ítem contiene cinco alternativas, marcar con un aspa (X) la que considere apropiada. Es importante responder todas las preguntas; de otro modo, se considerará todas las respuestas como no apropiadas.

N°	Ítems para la dimensión 1: Desempeño en tareas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Cuando se presentan problemas en mis actividades, llego con soluciones creativas					
2	Le dedico el tiempo y la energía apropiada para hacer mis actividades laborales eficientemente.					
3	Al terminar las actividades asignadas, comienzo nuevas tareas relacionadas al trabajo por cuenta propia.					
4	Siempre cuando puedo, llevo a cabo actividades					

	laborales desafiantes.					
5	Durante mis actividades, tengo en mente los resultados que debería obtener.					
6	Trabajo de modo que mantengo actualizados mis conocimientos relacionados al trabajo.					
7	Busco nuevos desafíos en mis actividades laborales.					
	Ítems para la dimensión 2: Desempeño contextual					
8	Mi planificación laboral es excelente.					
9	Participo de manera activa en las reuniones de mi área de trabajo.					
10	Trabajo activamente para mantener actualizadas mis habilidades concernientes al trabajo.					
11	Planifico mi trabajo de manera tal que pude hacerlo apropiadamente.					
	Ítems para la dimensión 3: Comportamientos contraproducentes					
12	Protesto sobre asuntos triviales en mi área de trabajo.					

13	Discuto sobre aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
14	Empeoro los problemas que aparecen durante mis actividades laborales.					
15	Le doy mayor relevancia a los aspectos negativos de mis actividades laborales, en lugar de concentrarme en los aspectos positivos.					
16	Comento sobre los aspectos negativos de mi trabajo con gente no relacionada a la municipalidad.					

Gracias por su participación y tiempo.

Instrumento de la variable Clima Organizacional

Estimado encuestado, se le invita encarecidamente a responder con sinceridad y objetivamente el cuestionario relacionado al clima organizacional en la municipalidad. La presente encuesta es anónima.

De antemano agradecemos por su sinceridad, colaboración y tiempo para sus respuestas.

Instrucciones:

Cada ítem contiene cinco alternativas, marcar con un aspa (X) la que considere apropiada. Es importante responder todas las preguntas; de otro modo, se considerará todas las respuestas como no apropiadas.

N°	Ítems	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estructura organizacional						
1	Se da a conocer la estructura organizacional de la municipalidad de Ferreñafe.					
2	Se da a conocer cuáles son las funciones que le corresponde desempeñar en la municipalidad.					
3	Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la municipalidad.					
4	Cuenta con los materiales, infraestructura y equipamiento apropiado y necesario para llevar a cabo sus actividades laborales.					
	Ítems para la dimensión 2: Procesos organizacionales					
5	Cuenta con voz y voto en la toma de decisiones dentro de su área de trabajo.					

6	Cumple con las metas asignadas a su área de trabajo.					
7	Cumple con los estándares de desempeño establecidos por la municipalidad.					
8	Realiza sus actividades con el apoyo de sus compañeros.					
Dimensión 3: Liderazgo						
9	Sus compañeros de trabajo sienten libertad de opinar sobre las actividades con sus superiores.					
10	Su jefe inmediato le asigna tareas de manera justa.					
11	Su jefe inmediato toma en cuenta los intereses de sus subordinados a la hora de tomar decisiones.					
12	Participa en las capacitaciones programadas fuera del horario de trabajo por la municipalidad de Ferreñafe.					
Dimensión 4: Motivación						
13	Considera que su remuneración es apropiada dadas las actividades que realiza.					
14	El ambiente le permite desenvolverse con soltura en sus actividades laborales.					
15	Siente que en la municipalidad de Ferreñafe se formenta el apoyo entre compañeros de trabajo.					
16	Se siente con el ánimo y energía suficiente para realizar sus actividades laborales eficientemente.					
Dimensión 5: Comunicación						
17	Usted considera que la comunicación en cada área de trabajo es apropiada en la municipalidad de Ferreñafe.					

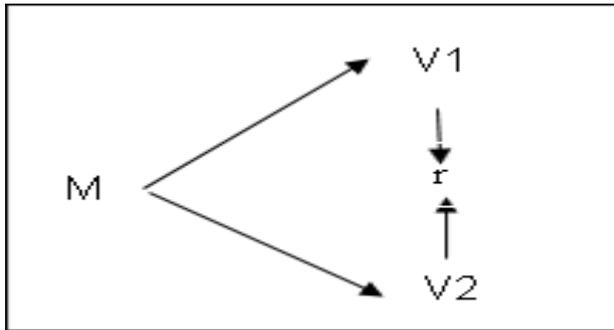
18	El acceso a la información es adecuado para cumplir con sus actividades laborales.					
19	Las actividades a realizar son comunicados a través de medios apropiados.					
20	Considera que los canales de comunicación son idóneos para comunicarse entre compañeros de trabajo.					

Gracias por su participación y tiempo.

Diseño de la investigación

El diagrama correspondiente al diseño correlacional es el que se presenta a continuación:

Gráfico del diseño



Nota. Elaboración propia

M : muestra del estudio

V1: variable clima organizacional V2:

variable desempeño laboral

r: relación de variables

Certificados de validación de instrumentos

Primer experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 12 de octubre de 2022

Señor (a)
Mg/Dr (a). MERCY MANUELA ALVITES RUIZ
Ciudad. -

De mi consideración:

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

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

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

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

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

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Br. Luis Fernando Suárez Quesquén



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima organizacional	Estructura Organizacional	Estructural	Se da a conocer la estructura organizacional de la municipalidad de Ferreñafe.	X		X		X		X				
		Ambiental	Se da a conocer cuáles son las funciones que le corresponde desempeñar en la municipalidad.	X		X		X		X				
	Procesos Organizacionales	Coordinación	Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la municipalidad. Cuenta con los materiales, infraestructura y equipamiento apropiado y necesario llevar a cabo sus actividades laborales organizacional	X		X		X		X				
		Toma de decisiones	Cuenta con voz y voto en la toma de decisiones dentro de su área de trabajo. Cumple con las metas asignadas a su área de trabajo.	X		X		X		X				
	Liderazgo	Valores	Cumple con los estándares de desempeño establecidos por la municipalidad. Realiza sus actividades con el apoyo de sus compañeros. Sus compañeros de trabajo sienten libertad de opinar sobre las actividades con sus superiores.	X		X		X		X				
		Autoritaria	Su jefe inmediato le asigna tareas de manera justa. Su jefe inmediato toma en cuenta los intereses de sus subordinados a la hora de tomar decisiones.	X		X		X		X				
	Motivación	Participativa	Participa en las capacitaciones programadas fuera del horario de trabajo por la municipalidad de Ferreñafe.	X		X		X		X				
		Incentivos	Considera que su remuneración es apropiada dado las actividades que realiza. El ambiente le permite desenvolverse con soltura en sus actividades laborales.	X		X		X		X				
	Comunicación	Remuneración	Siente que en la municipalidad de Ferreñafe se forma el apoyo entre compañeros de trabajo. Se siente con el ánimo y energía suficiente para realizar sus actividades laborales eficientemente.											
		Verbal	Usted considera que la comunicación en cada área de trabajo es apropiada en la municipalidad de Ferreñafe.	X		X		X		X				
	Coordinación		El acceso a la información es adecuado para cumplir con sus actividades laborales.			X		X		X				
			Las actividades a realizar son comunicados a través de medios apropiados. Considera que los canales de comunicación son idóneos para comunicarse entre compañeros de trabajo.											



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe

3. TESISISTA:

Br. Luis Fernando Suárez Quesquén

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

INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE
CONSEJO REGIONAL LAMBAYEQUE


MG. C.P.C. Nancy Mariela Alvites Ruiz
ADMINISTRADORA (e)

Chiclayo, 13 de Octubre del 2022

Firma/DNI 40361035
EXPERTO



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 del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ALVITES RUIZ
Nombres	MERCY MANUELA DEL SOCORRO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40361035

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	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	10/11/21
Resolución/Acta	0684-2021-UCV
Diploma	052-134489
Fecha Matrícula	06/04/2020
Fecha Egreso	08/08/2021

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000797430

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

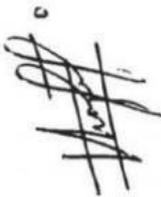


Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 27/06/2022 17:16:12-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (ver instrumento detallado adjunto)								
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima organizacional	Estructura Organizacional	Estructural	Se da a conocer la estructura organizacional de la municipalidad de Ferreñafe.	X		X		X		X		X						
		Ambiental	Se da a conocer cuáles son las funciones que le corresponde desempeñar en la municipalidad.	X		X		X		X		X		X				
	Procesos Organizacionales	Coordinación	Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la municipalidad. Cuenta con los materiales, infraestructura y equipamiento apropiado y necesario llevar a cabo sus actividades laborales organizacional	X		X		X		X		X		X				
		Toma de decisiones	Cuenta con voz y voto en la toma de decisiones dentro de su área de trabajo. Cumple con las metas asignadas a su área de trabajo.	X		X		X		X		X		X				
	Liderazgo	Valores	Cumple con los estándares de desempeño establecidos por la municipalidad. Realiza sus actividades con el apoyo de sus compañeros. <i>Sus compañeros de trabajo sienten libertad de opinar sobre las actividades con sus superiores.</i>	X		X		X		X		X		X				
		Autoritaria	<i>Su jefe inmediato le asigna tareas de manera justa.</i> <i>Su jefe inmediato toma en cuenta los intereses de sus subordinados a la hora de tomar decisiones.</i>	X		X		X		X		X		X				
	Motivación	Participativa	<i>Participa en las capacitaciones programadas fuera del horario de trabajo por la municipalidad de Ferreñafe.</i> <i>Considera que su remuneración es apropiada dado las actividades que realiza.</i>	X		X		X		X		X		X				
		Remuneración	<i>Siente que en la municipalidad de Ferreñafe se forma el apoyo entre compañeros de trabajo.</i> <i>Se siente con el ánimo y energía suficiente para realizar sus actividades laborales eficientemente.</i>	X		X		X		X		X		X				
	Comunicación	Coordinación	Verbal	<i>Usted considera que la comunicación en cada área de trabajo es apropiada en la municipalidad de Ferreñafe.</i> <i>El acceso a la información es adecuado para cumplir con sus actividades laborales.</i> <i>Las actividades a realizar son comunicados a través de medios apropiados.</i> <i>Considera que los canales de comunicación son idóneos para comunicarse entre compañeros de trabajo.</i>	X		X		X		X		X		X			



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 **CUADRA MORALES**
Nombres **VALICHA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **42125258**

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 **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS**
Fecha de Expedición **22/11/16**
Resolución/Acta **0061-2016-UCV**
Diploma **UCV42754**
Fecha Matrícula **10/10/2014**
Fecha Egreso **31/12/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000948582



JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

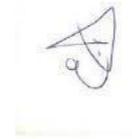


Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 13/10/2022 16:13:43-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)							
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Clima organizacional	Estructura Organizacional	Estructural	Se da a conocer la estructura organizacional de la municipalidad de Ferreñafe.	X		X		X		X		X					
		Ambiental	Se da a conocer cuáles son las funciones que le corresponde desempeñar en la municipalidad.	X		X		X		X		X		X			
	Procesos Organizacionales	Coordinación	Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la municipalidad. Cuenta con los materiales, infraestructura y equipamiento apropiado y necesario llevar a cabo sus actividades laborales organizacional	X		X		X		X		X		X			
		Toma de decisiones	Cuenta con voz y voto en la toma de decisiones dentro de su área de trabajo. Cumple con las metas asignadas a su área de trabajo.	X		X		X		X		X		X			
	Liderazgo	Valores	Cumple con los estándares de desempeño establecidos por la municipalidad. Realiza sus actividades con el apoyo de sus compañeros. Sus compañeros de trabajo sienten libertad de opinar sobre las actividades con sus superiores.	X		X		X		X		X		X			
		Autoritaria	Su jefe inmediato le asigna tareas de manera justa. Su jefe inmediato toma en cuenta los intereses de sus subordinados a la hora de tomar decisiones. Participa en las capacitaciones programadas fuera del horario de trabajo por la municipalidad de Ferreñafe.	X		X		X		X		X		X			
	Motivación	Incentivos	Considera que su remuneración es apropiada dado las actividades que realiza. El ambiente le permite desenvolverse con soltura en sus actividades laborales.	X		X		X		X		X		X			
		Remuneración	Siente que en la municipalidad de Ferreñafe se forma el apoyo entre compañeros de trabajo. Se siente con el ánimo y energía suficiente para realizar sus actividades laborales eficientemente.	X		X		X		X		X		X			
	Comunicación	Vertical	Usted considera que la comunicación en cada área de trabajo es apropiada en la municipalidad de Ferreñafe. El acceso a la información es adecuado para cumplir con sus actividades laborales.	X		X		X		X		X		X			
		Coordinación	Las actividades a realizar son comunicadas a través de medios apropiados. Considera que los canales de comunicación son idóneos para comunicarse entre compañeros de trabajo.	X		X		X		X		X		X			



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe

3. TESISISTA:

Br. Luis Fernando Suárez Quesquén

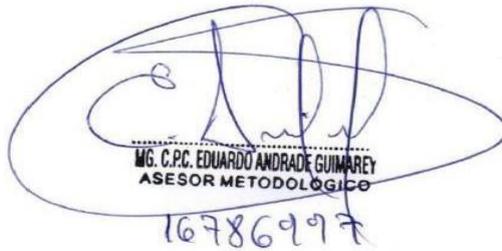
4. DECISIÓN:

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



Mg. C.P.C. EDUARDO ANDRADE GUIMAREY
ASESOR METODOLÓGICO
16786997

Chiclayo, 13 de Octubre del 2022

Firma/DNI 16786997
EXPERTO



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 del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ANDRADE GUIMAREY**
Nombres **EDUARDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16786997**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.**
Rector **FIDEL RAMIREZ PRADO**
Secretario General **CARLOS HINOJOSA UCHOFEN**
Director **JORGE LAZO ARRASCO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN TRIBUTACION Y GESTION FISCAL**
Fecha de Expedición **25/06/2010**
Resolución/Acta **7158-2010-R-UAP**
Diploma **A01151291**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000797399

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 27/06/2022 16:58:02-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

Resultados del muestreo

Para hallar la muestra, se utilizó la siguiente fórmula:

$$\frac{1.96^2(183)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(182) + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$\frac{Z^2(N)(p)(q)}{E^2(N - 1) + Z^2(p)(q)}$$

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

$$n = 124.17$$

Donde:

Z: Nivel de confianza = 95% = 1.96

N: Población

n: Tamaño de muestra óptima

p: Proporción a favor

q: Proporción en contra

E: Margen de error = 5% = 0.05

Base de datos

DATA:LUIS SUAREZ.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3
2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1
3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
4	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1
5	2	2	1	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1
6	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1
7	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3
8	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3
9	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	1
10	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
11	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1
12	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2
13	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1
14	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
15	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2
16	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
17	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2
18	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2
19	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
20	2	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1
21	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
22	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1
23	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

6:51 p. m. 11/01/2023

*DATA:1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

101 : ITEM1	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
105	2	2	1	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1
106	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1
107	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3
108	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3
109	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	1
110	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
111	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1
112	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2
113	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1
114	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
115	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2
116	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
117	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2
118	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2
119	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
120	2	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1
121	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
122	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1
123	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
124	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1
125															
126															
127															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

7:52 p. m. 11/01/2023

*DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ITEM1	Numérico	8	0	Se da a conoce...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	ITEM2	Numérico	8	0	Se da a conoce...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	ITEM3	Numérico	8	0	Existe un plan ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	ITEM4	Numérico	8	0	Cuenta con los ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	ITEM5	Numérico	8	0	Cuenta con voz ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	ITEM6	Numérico	8	0	Cumple con las...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	ITEM7	Numérico	8	0	Cumple con los...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	ITEM8	Numérico	8	0	Realiza sus act...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	ITEM9	Numérico	8	0	Sus compañero...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	ITEM10	Numérico	8	0	Su jefe inmedia...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	ITEM11	Numérico	8	0	Su jefe inmedia...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	ITEM12	Numérico	8	0	Participa en las...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	ITEM13	Numérico	8	0	Considera que ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	ITEM14	Numérico	8	0	El ambiente le ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	ITEM15	Numérico	8	0	Siente que en l...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	ITEM16	Numérico	8	0	Se siente con e...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	ITEM17	Numérico	8	0	Usted consider...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	ITEM18	Numérico	8	0	El acceso a la i...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	ITEM19	Numérico	8	0	Las actividades...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	ITEM20	Numérico	8	0	Considera que l...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	ITEM21	Numérico	8	0	Cuando se pres...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	ITEM22	Numérico	8	0	Le dedico el tie...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	ITEM23	Numérico	8	0	Al terminar las ...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	ITEM24	Numérico	8	0	Siempre cuand...	{1, Totalme...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 7:52 p. m. 11/01/2023

*DATA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
37	V1.Climaorg...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	24	Derecha	Escala	Entrada
38	Med.V1.Cli...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	28	Derecha	Escala	Entrada
39	Med1.V1.Cli...	Numérico	5	0	Med.V1.Climao...	{1, Malo}...	Ninguna	29	Derecha	Ordinal	Entrada
40	D1.Estructu...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	29	Derecha	Nominal	Entrada
41	Med.D1.Est...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	33	Derecha	Escala	Entrada
42	Med1.D1.E...	Numérico	5	0	Med.D1.Estruct...	{1, Malo}...	Ninguna	34	Derecha	Ordinal	Entrada
43	D2.Proceso...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	29	Derecha	Nominal	Entrada
44	Med.D2.Pro...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	33	Derecha	Escala	Entrada
45	Med1.D2.Pr...	Numérico	5	0	Med.D2.Proces...	{1, Malo}...	Ninguna	34	Derecha	Ordinal	Entrada
46	D3.Liderazgo	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	14	Derecha	Nominal	Entrada
47	Med.D3.Lid...	Numérico	5	0	Med.D3.Lideraz...	{1, Malo}...	Ninguna	18	Derecha	Ordinal	Entrada
48	D4.Motivación	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	16	Derecha	Nominal	Entrada
49	Med.D4.Mot...	Numérico	5	0	Med.D4.Motiva...	{1, Malo}...	Ninguna	20	Derecha	Ordinal	Entrada
50	D5.Comunic...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	18	Derecha	Nominal	Entrada
51	Med.D5.Co...	Numérico	5	0	Med.D5.Comun...	{1, Malo}...	Ninguna	22	Derecha	Ordinal	Entrada
52	V2.Desemp...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	23	Derecha	Escala	Entrada
53	Med.V2.De...	Numérico	5	0	Med.V2.Desemp...	{1, Malo}...	Ninguna	27	Derecha	Ordinal	Entrada
54	D1.Desemp...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	23	Derecha	Nominal	Entrada
55	Med.D1.De...	Numérico	5	0	Med.D1.Desem...	{1, Malo}...	Ninguna	27	Derecha	Ordinal	Entrada
56	D2.Desemp...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	25	Derecha	Nominal	Entrada
57	Med.D2.De...	Numérico	5	0	Med.D2.Desem...	{1, Malo}...	Ninguna	29	Derecha	Ordinal	Entrada
58	D3.Comport...	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	34	Derecha	Nominal	Entrada
59	Med.D3.Co...	Numérico	5	0	Med.D3.Compo...	{1, Malo}...	Ninguna	34	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 7:53 p. m. 11/01/2023

Formatos de consentimiento y asentimiento informado

Consentimiento Informado del Apoderado

Título de la investigación: **Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.**

Investigadora: **Suarez Quesquén, Luis Fernando.**

Propósito del estudio

Estamos invitando a su hijo (a) a participar en la investigación titulada “**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe**”, cuyo objetivo es **determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.** Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, del programa académico de maestría en psicología educativa, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa de Ate.

Describir el impacto del problema de la investigación

La investigación se realizó porque se percibió un mal clima organizacional en la actual coyuntura es una actividad crucial, ya que se trata de analizar su correspondencia con el desempeño de los trabajadores; de tal modo que el trabajo en desarrollo se puede utilizar como una herramienta para apoyar la mejora del conocimiento de los gerentes de recursos humanos del municipio de Ferreñafe.

Procedimiento

Si usted acepta participar en esta investigación:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación: “Aprendizaje cooperativo y adaptación conductual”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente del municipio. Las respuestas al cuestionario o guía de

entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Consentimiento informado cuando.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzarán en el municipio al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su hijo es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Suarez Quesquén, Luis Fernando, email: @ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Figueroa Coronado, Erick Carlo, email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación acepto participar en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Asentimiento Informado

Título de la investigación: **Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.**

Investigadora: **Suarez Quesquén, Luis Fernando.**

Propósito del estudio

Estamos invitando a su hijo (a) a participar en la investigación titulada “**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe**”, cuyo objetivo es **determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Ferreñafe.** Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, del programa académico de maestría en psicología educativa, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa de Ate.

Describir el impacto del problema de la investigación

La investigación se realizó porque se percibió un mal clima organizacional en la actual coyuntura es una actividad crucial, ya que se trata de analizar su correspondencia con el desempeño de los trabajadores; de tal modo que el trabajo en desarrollo se puede utilizar como una herramienta para apoyar la mejora del conocimiento de los gerentes de recursos humanos del municipio de Ferreñafe.

Procedimiento

Si usted acepta participar en esta investigación:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación: “Aprendizaje cooperativo y adaptación conductual”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente del municipio. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Consentimiento informado cuando.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzarán en el municipio al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su hijo es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Suarez Quesquén, Luis Fernando, email: @ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Figueroa Coronado, Erick Carlo, email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación acepto participar en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Evidencias de aplicación de la encuesta





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FIGUEROA CORONADO ERICK CARLO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de ferreñafe", cuyo autor es SUAREZ QUESQUEN LUIS FERNANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 27 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FIGUEROA CORONADO ERICK CARLO DNI: 27422969 ORCID: 0000-0002-2599-2558	Firmado electrónicamente por: FCORONADOE el 19-01-2023 18:54:33

Código documento Trilce: TRI - 0503098