



Universidad  
Señor de Sipán

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

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN  
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE POMAHUACA, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor (es):**

**Bach. Diaz Davila Madeleyne**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6594-019X>**

**Asesor:**

**Dr. Mego Núñez Onésimo**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2023**

**Aprobación de jurado**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE POMAHUACA, 2021**

Asesor (a): Dr. Mego Núñez Onésimo  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José  
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra  
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes  
Nombre Completo Firma



Universidad  
Señor de Sipán

### DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

#### **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, 2021,**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

DIAZ DAVILA MADELEYNE	DNI: 77067534	
-----------------------	---------------	--

Pimentel, 13 de marzo de 2023

## **Dedicatoria**

Mi tesis se la dedico a nuestro padre Celestial por bendecirme y acompañarme siempre, asimismo dedico a mis padres y hermanos, pues sin ellos no lo habría logrado, el esfuerzo que día tras día hicieron para poder apoyarme en este camino, a mis abuelas Rosa y María que siempre me han aconsejado y dado su amor, a mis abuelos Teofilo y Eladio que desde el cielo me cuidan y guían.

## **Agradecimiento**

Primeramente doy gracias a nuestro padre Celestial por permitirme llegar a culminar este gran sueño de manera satisfactoria, doy gracias a mi universidad por darme los mejores conocimientos y convertirme en un profesional integro, gracias a cada docente por la paciencia y empeño que pusieron al momento de dictar sus clases, gracias a mis padres por apoyarme desde el primer momento en que decidí estudiar esta carrera, gracias a mis hermanos por aconsejarme y decirme que la distancia era un sacrificio que se tenía que tomar para lograr este gran sueño.

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021. La metodología es cuantitativa de diseño no experimental correlacional, además la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el cual fue aplicado a una población de 58 trabajadores. Los resultados más destacados mostraron que el clima organizacional alcanzó un nivel bajo con un 40%, ya que los trabajadores consideran que no existe un ambiente confortable para realizar sus actividades asignadas; además, se diagnosticó que el desempeño laboral prevaleció un nivel bajo con un 43%, ya que los colaboradores no tienen la voluntad suficiente para cumplir con sus actividades asignadas. Finalmente, se concluye que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral ( $Rho= 0,772$ ;  $p<.05$ ), lo que significa que mientras más favorable sea el clima organizacional mejor será su nivel de desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño laboral, clima organizacional, trabajado en equipo.

## **Abstract**

The research aimed to determine the influence of the organizational climate on the work performance of employees in the District Municipality of Pomahuaca, 2021. The methodology is quantitative of non-experimental correlational design, in addition the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, which was applied to a population of 58 workers. The most outstanding results showed that the organizational climate reached a low level with 40%, since workers consider that there is no comfortable environment to carry out their assigned activities; In addition, it was diagnosed that work performance prevailed at a low level with 43%, since employees do not have enough will to fulfill their assigned activities. Finally, it is concluded that the organizational climate significantly influences work performance ( $Rho = 0.772$ ;  $p < .05$ ), which means that the more favorable the organizational climate, the better their level of work performance.

Keywords: Work performance, organizational climate, teamwork.

## Índice

Aprobación de jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
Índice.....	viii
Índice de tablas .....	ix
Índice de figuras .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Realidad Problemática. ....	11
1.2. Antecedentes de estudio. ....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema. ....	23
1.4. Formulación del problema. ....	31
1.5. Justificación e importancia del estudio. ....	32
1.6. Hipótesis. ....	33
1.7. Objetivos. ....	33
1.7.1. Objetivo General.....	33
1.7.2. Objetivos Específicos .....	33
II. MATERIAL Y MÉTODO .....	34
2.1. Tipo y Diseño de Investigación. ....	34
2.2. Población y muestra.....	35
2.3. Variables y operacionalización.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. 39	
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	41
2.6. Criterios éticos. ....	41
2.7. Criterios de rigor científico.....	41
III. RESULTADOS .....	43
3.1. Resultados en tablas y figuras. ....	43
3.2. Discusión de resultados. ....	56
3.3. Aporte práctico. ....	61
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
4.1. Conclusiones.....	70
4.2. Recomendaciones.....	71
REFERENCIAS .....	72

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Cuadro de colaboradores .....	35
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de variable independiente .....	37
<b>Tabla 3</b> Operacionalización de variable dependiente .....	38
<b>Tabla 4</b> Validez de cuestionario .....	40
<b>Tabla 5</b> Estadísticas de fiabilidad de clima organizacional .....	40
<b>Tabla 6</b> Estadísticas de fiabilidad de desempeño laboral.....	41
<b>Tabla 7</b> Género de los colaboradores de la Municipalidad de Pomahuaca .....	43
<b>Tabla 8</b> Nivel de clima organizacional .....	44
<b>Tabla 9</b> Clima organizacional - Dimensión: Estructura organizacional .....	45
<b>Tabla 10</b> Clima organizacional - Dimensión: Procesos organizacionales .....	46
<b>Tabla 11</b> Clima organizacional - Dimensión: El liderazgo .....	47
<b>Tabla 12</b> Clima organizacional - Dimensión: Motivación .....	48
<b>Tabla 13</b> Clima organizacional - Dimensión: Comunicación.....	49
<b>Tabla 14</b> Nivel de desempeño laboral .....	50
<b>Tabla 15</b> Desempeño laboral - Dimensión: Productividad laboral .....	51
<b>Tabla 16</b> Desempeño laboral - Dimensión: Eficacia.....	52
<b>Tabla 17</b> Desempeño laboral - Dimensión: Eficiencia laboral .....	53
<b>Tabla 18</b> Pruebas de normalidad.....	54
<b>Tabla 19</b> Correlación de las variables.....	55
<b>Tabla 20</b> Actividades del taller de capacitación .....	64
<b>Tabla 21</b> Actividades del taller de motivación.....	66
<b>Tabla 22</b> Actividades de la comunicación interna.....	67
<b>Tabla 23</b> Resumen de actividades y presupuesto .....	68
<b>Tabla 24</b> Relación costo beneficio.....	69

## Índice de figuras

Figura 1 Género de los colaboradores de la Municipalidad de Pomahuaca .....	43
Figura 2 Nivel de clima organizacional .....	44
Figura 3 Clima organizacional - Dimensión: Estructura organizacional.....	45
Figura 4 Clima organizacional - Dimensión: Procesos organizacionales .....	46
Figura 5 Clima organizacional - Dimensión: El liderazgo .....	47
Figura 6 Clima organizacional - Dimensión: Motivación .....	48
Figura 7 Clima organizacional - Dimensión: Comunicación .....	49
Figura 8 Nivel de desempeño laboral .....	50
Figura 9 Desempeño laboral - Dimensión: Productividad laboral.....	51
Figura 10 Desempeño laboral - Dimensión: Eficacia.....	52
Figura 11 Desempeño laboral - Dimensión: Eficiencia laboral .....	53
Figura 12 Pruebas de normalidad .....	54
Figura 13 Correlación de las variables .....	55
Figura 14 Evidencia fotográfica uno .....	102
Figura 15 Evidencia fotográfica dos .....	102

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática.

#### Contexto Internacional

En el plano internacional Lapo y Bustamante (2018), están de acuerdo en que el clima organizacional puede funcionar como un motivo de estímulo para que los colaboradores puedan comprender y tengan clara su realidad, porque, si sienten que tienen un buen clima organizacional, ellos se van a sentir motivados a dar un mejor servicio incluso más allá de su trabajo, teniendo una actitud positiva y también van a tener una mejor predisposición con la institución en donde están laborando. (p.247). Esta investigación se relaciona con nuestra investigación que estamos realizando en cuanto al clima organizacional, puesto que se menciona que, teniendo un buen clima organizacional, los colaboradores se desempeñarán de manera más eficiente.

Por otro lado, Montoya et al. (2017), afirman que los colaboradores son el recurso más importante en una institución, porque son los que se encargan profesionalmente de hacer andar la organización a través del servicio que brindan para lograr las metas trazadas por dichas organizaciones, es por eso que al tener a sus colaboradores insatisfechos y con un mal clima organizacional, ellos no van a tener un buen desempeño laboral, por lo que serían obstáculo para el cumplimiento de metas trazadas, a consecuencia por lo relatado las organizaciones se han encargado de indagar sobre los factores que influyen para que estos tengan un buen desempeño laboral y se sientan comprometidos, tal como el clima organizacional con el propósito que se puedan crear estrategias que puedan favorecer en el desempeño laboral de los colaboradores y no que afecte la productividad de la organización. (p.8). Este artículo se relaciona con la investigación que se está desarrollando, ya que menciona la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral.

Del mismo modo Martínez et al. (2020), concluyen que el clima organizacional es el encargado de analizar diversos factores, los cuales van a determinar ciertos comportamientos de los miembros de una organización con respecto a los objetivos

que cada una ya tiene trazada, su importancia radica en saber entender las estrategias que ya se han planificado en conclusión a la realidad que atraviesan para poder proyectar el resultado actual que permitan conocer un futuro ideal en las instituciones. (p.355). Este artículo está relacionado con la actual investigación que se está realizando ya que se menciona que el entendimiento del clima organizacional en una empresa facilitará tomar decisiones para mejorar el desempeño laboral.

Para Carrillo y Mayerlis (2020), el clima organizacional en la actualidad se ha convertido en tu tema muy importante y de mucho interés para toda organización por influir en los procesos organizacionales como en la toma de decisiones, el aprendizaje, la motivación, etc., y cómo estos elementos repercuten en la satisfacción de sus colaboradores y por ende la calidad de su servicio, por este motivo radica la importancia de que los colaboradores de las organizaciones se mantengan motivados, en un lugar donde se sientan satisfechos, cómodos de tal manera que esto tenga un impacto en la productividad de la empresa. (p.10). Este artículo se relaciona con la investigación que se está desarrollando de manera que menciona que mantener a los colaboradores de una empresa motivados repercutirá en su desempeño laboral.

En cambio Quintero et al. (2019), aseguran que el desempeño laboral cumple un rol muy importante en el comportamiento de los colaboradores de una organización y que la motivación es parte responsable de impulsarlos para que puedan asumir su trabajo con responsabilidad y servir de orientación de la conducta laboral que van a permitir que la organización puedan lograr sus metas con eficiencia y eficacia, sin embargo en las organizaciones públicas en relación a la productividad y mal manejo de capital humano han surgido cambios ante realidades inesperadas que surgen, el no saber cómo sobrellevar estas situaciones, que hacer ver afectadas a las organizaciones. (p.3). Este artículo está relacionado con la presente investigación que se está desarrollando en el sentido que conlleva a la motivación como principio de la satisfacción laboral.

Asimismo, Sum (2017) señala que mantener motivados a los colaboradores de una organización es una pieza muy primordial para obtener una buena satisfacción laboral, por ende, a su vez es importante también para obtener un buen rendimiento en las actividades, hay muchas formas de motivar a los colaboradores, sin embargo muchas organizaciones no mantienen satisfechos a su personal y por ende el desempeño laboral es bajo, por lo que puede presentar diversos inconvenientes perjudicando ambas partes. (p.1). Este artículo se relaciona con el actual trabajo de investigación en el sentido de que la satisfacción laboral es primordial en la productividad de una organización.

### **Contexto Nacional**

En el plano nacional Medina (2018) se refiere al desempeño laboral de los servidores especialmente en el sector público como no muy adecuado con referente a los servicios que este presta a la población, sin embargo, hace referencia a una posible causa como es el clima laboral por una ineficiente gestión, falta de interés, roles inadecuados, etc. por parte de la administración, esto puede afectar significativamente el desempeño laboral de los servidores públicos especialmente municipales y a su vez será afectada la población. He ahí donde reside en la importancia del análisis del clima organizacional que existe dentro de las gestiones municipales e institucionales, para una mejor toma de decisiones. (p.21). Este artículo tiene relación con el actual trabajo de investigación ya que, a una ineficiente gestión administrativa da como resultado un desempeño laboral no muy adecuado.

Mientras tanto Caycho y Miñan (2017), refieren al desempeño laboral que tienen los colaboradores en el sector público y privado como ineficiente, asegura que los administrativos de las entidades no tienen don de liderazgo para enfrentar los problemas que se vienen cada vez, también refiere que las capacitaciones no son las adecuadas, es por eso que existe desmotivación y el desempeño es bajo, asegura que estos son descuidados por parte de la administración, presentando diversas enfermedades por causa de la presión del mismo trabajo. (p.60). Este artículo se relaciona con la presente investigación, porque la falta de capacitaciones y personas preparadas para afrontar diversos problemas, va a conllevar a un desempeño laboral muy ineficiente.

Igualmente Díaz (2019), afirma que las organizaciones para cumplir sus objetivos definidos deben estar en constante evaluación, pues estos cambian continuamente según las nuevas necesidades que puedan aparecer en el camino, ante esto el clima organizacional está fuertemente relacionado a la motivación de los servidores, se entiende que existe una buena motivación entonces los colaboradores se exigirán un poco más al realizar su trabajo, caso contrario el clima laboral también baja y los resultados serán negativos. (p.52). Este artículo está relacionado con la actual investigación ya que nos habla de la importancia de mantener la motivación en el clima organizacional para poder cumplir los objetivos y obtener resultados positivos.

Mientras que Salier (2019), muestra otra realidad similar a las anteriores, afirma que la Municipalidad a pesar de contar con el respaldo del gobierno y de contar con colaboradores muy competentes, estos se sienten desmotivados por la falta de incentivos, además los servidores expresan su malestar y tienen baja productividad debido a ello, está afectando en su desempeño laboral, por lo que piensan que la organización debería de tomar cartas en el asunto y enfrentar el problema de una manera diferente, pues la que tienen no está funcionando, es decir no cuentan con un plan estratégico. (p.53). Este artículo está relacionado con la presente investigación ya que nos habla que es necesario incentivos para los colaboradores, para que de esta manera encuentren una motivación.

De acuerdo con Sánchez (2020), el lugar donde un colaborador labora, tiene que sentirse como si fuese su segundo hogar, pues pasa muchas horas en ese lugar realizando sus labores y conviviendo con más personas a su alrededor, toda esta situación forma parte del clima organizacional, es por eso que los organizadores se han tomado la molestia de poder hacer un estudio, ya que de ello y de los demás factores va a depender a el éxito de la organización, pues está conformada por todo el equipo humano que laboran. (p.31). Este artículo se relaciona con la investigación porque habla de la importancia de un buen clima organizacional para que los colaboradores se sientan como en un segundo hogar y esto conlleve al éxito de este grupo laboral.

Por otro lado Bada et al. (2020), comentan que actualmente la mayor parte de colaboradores vive en un estrés constante dadas las situaciones en que las organizaciones atraviesan frecuentemente, todos esos factores hacen que el clima organizacional se vuelva complicado, la productividad baja, al encontrarse con estos problemas, sin embargo las instituciones tienen la obligación de determinar ciertas técnicas que ayuden que esta situación mejore, por el bien de la institución y de sus trabajadores. (p.139). Este artículo está relacionado con la investigación ya que habla de la importancia de técnicas para contrarrestar el estrés en el clima organizacional.

### **Contexto Local**

En el ámbito local, Barboza et al. (2021) afirman que el clima organizacional es importante para que el colaborador haga un buen ambiente de trabajo ya que este influye de gran medida en su desempeño y su satisfacción, sin embargo en su localidad hay muchas deficiencias con el tema, ya sea por la carga del trabajo, ambiente, salario, etc., esto se ve en la mayoría de instituciones mayormente las públicas, los usuarios observan estas carencias en los servidores, según el pronóstico se van a evaluar el desempeño laboral de estos para poder identificar las deficiencias y se puedan solucionar de manera efectiva. (p.94). Este artículo se relaciona con la investigación ya que nos habla de la importancia del clima organizacional para los colaboradores y que ellos tengan un buen desempeño laboral.

Según el diagnóstico preliminar se ha establecido que la Municipalidad de Pomahuaca ubicada a unas horas de Jaén no es ajena a estos problemas que se han venido viendo, pues los usuarios perciben las contrariedades que existen en la institución al momento de requerir un servicio, el problema de la pandemia ha puesto en jaque en muchas instituciones y la Municipalidad de Pomahuaca no ha sido la excepción, sin embargo esta ha tenido una recuperación lenta, en comparación con las demás Municipalidades del departamento está entre las que menos ejecución tiene (58.5%, según el MEF) lo que quiere decir que no se están cumpliendo los objetivos ni superando las brechas.

Asimismo, se ha percibido que a) el clima organizacional se está viendo afectado en la institución por lo que se ve que no existe un ambiente cómodo para que los servidores públicos puedan ejecutar sus labores correctamente, a parte de otros factores como son la mala distribución de sus oficinas y a simple vista no se ven agradables para ser ocupadas, la falta de comunicación también es un factor relevante, no se toma en cuenta las opiniones del personal que labora en dicha institución, la falta motivación debido a ellos, se pronóstica que al notar todos estos inconvenientes que se han convertido en indicador de la inestabilidad emocional de los trabajadores, b) los colaboradores no están teniendo un buen desempeño laboral y la Municipalidad de Pomahuaca no se está poniendo a la par con las nuevas exigencias que se vienen dando durante este tiempo, como se había mencionado si no se tiene un buen clima organizacional ocurren estos problema de desempeño laboral, poniendo en la cuerda floja a la eficiencia y eficacia en el servicio que brindan, c) los colaboradores afirman que hay un mal clima organizacional y a la par el desempeño de estos también ha ido disminuyendo, la Municipalidad no ha cumplido a tiempo con las metas trazadas para este año, es por ello que para mejorar la problemática se plantea el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, y a su vez se hará una propuesta para la mejora de estos elementos que están entorpeciendo el desarrollo administrativo de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca.

Referente a lo mencionado anteriormente se ha observado que a pesar que la municipalidad pone en práctica diferentes técnicas, aún sigue habiendo un clima laboral desfavorable por lo que los colaboradores de la institución están insatisfechos.

## **1.2. Antecedentes de estudio.**

### **En el contexto internacional**

En Cuba, Sánchez et al. (2018) en su artículo científico publicado estudian al clima organizacional de una clínica en su Municipio, en Cuba cuyo propósito es determinar el clima organizacional en dicha institución, realizando un estudio transversal, aplicando un instrumento validado por la OMS, aplicado a 33

trabajadores de la institución, haciendo el tratamiento de los datos en el software Excel, obtenido como resultado que los colaboradores de la institución no están motivados por que les falta las herramientas para ejecutar su trabajo, llegando a la conclusión que las dimensiones están aplicadas inadecuadamente en esa institución. (p.225).

En Colombia, Tapias (2019) en su tesis de maestría enfatizó en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Municipio de su localidad, por ello quiso determinar la influencia entre las variables, su investigación tuvo un enfoque cuantitativo, utilizando el método deductivo, correlacional, descriptivo, con un diseño de investigación no experimental, transversal, utilizó la técnica de la encuesta y como medio de recolección de datos dos cuestionarios, aplicados a una muestra de 86 trabajadores del Municipio, obteniendo como resultado que el clima organizacional, está ligado a la satisfacción de los trabajadores por lo que se concluyó que mientras se mejore el clima organizacional en la empresa los trabajadores se sentirán satisfechos con su trabajo. (p.29).

En Colombia, Brito et al. (2020) en su artículo científico, hicieron una investigación referente al clima organizacional, buscando la influencia con el desempeño laboral, este tipo de investigación fue de corte descriptiva correlacional para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta usando, teniendo como población a 90 colaboradores, a su vez se hizo un análisis de correspondencia, teniendo como resultado que el clima organizacional influye en el desempeño laboral llegando a la conclusión que deben ser abiertos en cuanto a la comunicación, también que necesita un control constante, tomar en cuenta la participación de todos, propiciar la confianza, deben estar equipados con los materiales necesarios para cumplir con su trabajo. (p.147).

En Ecuador, Manjarrez et al. (2020) en su artículo científico con las variables motivación y desempeño laboral, aplicado a los colaboradores de un hotel de Ecuador, tiene como finalidad hacer un diagnóstico en relación a ambas variables, el estudio es descriptiva, además utilizaron el cuestionario para aplicarlo a 38 colaboradores que trabajan en el establecimiento, al finalizar se obtuvo como resultado que algunos factores de la motivación van a influir en el desempeño

laboral de sus trabajadores, llegando a la conclusión de que aplicando bien los factores que influyen como la capacitación, tener políticas que se interesen en el bienestar del empleado, etc. entonces así se obtendrá un buen desempeño laboral por parte de los colaboradores. (p.147).

En Ecuador, Bohórquez et al. (2020) en su artículo científico decidieron estudiar a la motivación frente al desempeño laboral de los colaboradores en una Municipalidad, por lo cual buscó hacer un análisis de ambas variables, para llegar a ese objetivo, la metodología utilizada fue descriptiva, como técnica para recolectar datos se utilizó la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, aplicados a 31 colaboradores de dicha institución contando con una población de 435 colaboradores como total, al hacer el respectivo tratamiento de los datos se llega a los resultados de que la mayor parte de los colaboradores están insatisfechos en los diferentes factores que existen en la Municipalidad, sin embargo concluye de que si los colaboradores están previamente motivados entonces así tendrán un mejor desempeño laboral en la institución. (p.388).

En Ecuador, Guzmán y Jiménez (2021) en su Tesis de maestría decidieron estudiar las variables clima organizacional y desempeño laboral llevados a cabo en la Municipalidad de Ambato, por lo que tuvieron como finalidad determinar la incidencia de ambas variables, es por ello que la investigación tiene un enfoque cuantitativo con nivel correlacional, se aplicó la técnica de la encuesta y para ello se hizo de dos instrumentos para la recolección de los datos como son el cuestionario aplicados a una muestra de 54 colaboradores, al hacer el tratamiento de los datos se obtuvo como resultados que la variable dependiente tiene incidencia en la variable independiente, por lo que se llegó a la conclusión de que si en la Municipalidad de Ambato se mejora el clima organizacional, mejorará también el desempeño laboral de sus trabajadores. (p.31).

### **En el contexto nacional**

En Piura, Chunga (2018) en su tesis de maestría, aplicado en la Municipalidad distrital de Sechura, tomó en cuenta las variables clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de dicha institución, tiene como objetivo

relacionar ambas variables, en el método la investigación no experimental correlacional, la técnica que se utiliza fue el de encuesta y dos instrumentos que fueron el cuestionario, tuvo una población de 40 colaboradores. Los resultados mostraron que las variables muestran relación significativa con un coeficiente de 0.871, por lo que se puede concluir que hay suficiente evidencia estadística para decir que, si se mejora el clima organizacional, entonces el desempeño de los colaboradores mejorará significativamente. (p.47).

En San Martín, Silva (2018) en su artículo científico, consideró en su investigación a las variables clima organizacional y desempeño laboral, aplicado en la Municipalidad de San Martín, cuyo objetivo fue medir la influencia de ambas variables, con tipo de investigación descriptiva correlacional, para la recolección de datos utilizó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos, una para cada variable debidamente validada y confiable, tuvo una muestra de 75 colaboradores a los cuales se les aplicó la encuesta, y mostraron una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral por lo que concluye que a buen clima organizacional, mejor desempeño laboral tendrán los colaboradores de la municipalidad de San Martín. (p.58).

En Trujillo, Valderrama (2019) en su tesis de maestría, investiga sobre el clima organizacional y el desempeño laboral la cual la aplicó en la municipalidad de Sanagorán, básicamente busca el objetivo de estas variables, en cuanto al metodología que utiliza, su estudio es de tipo no experimental y el diseño correlacional, para obtener los datos para su inferencia, como técnica usó la encuesta cuyo instrumento fueron dos cuestionarios, los cuales fueron aplicados a una población de 70 colaboradores. Los resultados mostraron que el clima y desempeño prevalecieron en nivel medio con 94% y 50% y además ambas variables se relacionan con 0.49. (p.38).

En Trujillo, Pecho (2019) en su tesis de titulación, estudia el clima organizacional y desempeño laboral ejecutado en la municipalidad de Otuzco, busca determinar a qué grado se relacionan estas variables en la realidad de la municipalidad de Otuzco, para es correlacional, según su enfoque no experimental, para la recolección de datos utilizó como técnica la encuesta y como instrumento

dos cuestionarios, los cuales fueron aplicados a una muestra de 117 con población de 190. Los hallazgos mostraron que el clima organizacional fue de nivel medio con 53% y el desempeño fue bajo con 45%; además señaló que los constructos se relacionan con un equivalente de 0.565. (p.38).

En Lima, Lipa (2020) en su tesis de maestría, basada en clima organizacional y el desempeño laboral, tiene por finalidad determinar una posible relación entre ambas variables, sin embargo para ello el enfoque de investigación fue cuantitativo, de tipo básico, correlacional, para lograr el objetivo, se hizo uso de la técnica de la encuesta, aplicando como instrumento de recolección de datos al cuestionario, uno para cada variable, respectivamente, teniendo en cuenta una muestra de 85 trabajadores, obteniendo como resultados que existe evidencia suficiente evidencia estadística para asegurar que hay una relación positiva significativa entre las variables mencionadas, así mismo llegando a la conclusión de que si se mejora el clima organizacional, evidentemente el desempeño laboral de los colaboradores mejorará significativamente. (p.21).

Asimismo, en Lima Marcelo (2021) en su tesis de titulación, decidió investigar la gestión que tienen en la municipalidad de Pachacamac, teniendo como variables al clima organizacional y al desempeño laboral de sus colaboradores, buscando la relación entre ellas, la investigación fue de tipo no experimental, también tiene un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 130 trabajadores, sin embargo trabajó con una muestra de 97 colaboradores, para la recolección de datos se utilizó un la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron que ambas variables alcanzaron un nivel bajo con 39% y 35%; además las variables se relacionan con 0.801, en conclusión, si se tiene un buen clima laboral, el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de San Martín mejorará significativamente. (p.53).

### **En el contexto local**

A nivel local se ha encontrado la investigación realizada por Cabrera (2018) en Jaén, en la cual estudia estrategias para mejorar el clima organizacional en

docentes de una institución en Jaén, cuya finalidad fue analizar el clima organizacional usando un tipo de investigación descriptivo propositivo, para ello se aplicó una encuesta por medio de un cuestionario a una muestra de 20 docentes, al hacer el análisis respectivo resultó que el puntaje que le dieron los docentes respecto al clima organizacional fue regular, llegando a la conclusión de que necesita mejorar el clima organizacional en la institución, por lo que propone hacer uso de su plan de mejora para la resolución de conflictos. (p.97)

En Pomahuaca, Vásquez (2018) en su tesis de maestría, investigó sobre el clima organizacional, haciendo una propuesta para una institución en el distrito de Pomahuaca, teniendo como finalidad proponer diversas estrategias para mejorar la variable, es por ello que en la metodología ha tenido en cuenta un tipo de investigación descriptiva propositiva, teniendo una población y muestra representada por 17 docentes quienes fueron objetivo de investigación aplicando una encuesta que fue confiable y válida para su aplicación, al hacer el análisis de los datos teniendo como resultado que existe un clima organizacional bueno, por lo que se llega a la conclusión de que todavía la institución necesita mejorar, por lo que se debe tomar en cuenta la propuesta que se desea implementar. (p.83)

En Jaén, García y Gómez (2018) en su tesis de grado, hicieron una investigación respecto al desempeño laboral en el retail de la ciudad de Jaén, teniendo como finalidad determinar el nivel de este mismo, es por ello que en el método el tipo de investigación fue descriptiva, cuyo diseño fue no experimental, la técnica que se utilizó para recoger los datos fue la encuesta, aplicada a una población de 50 trabajadores, con un cuestionario medido en escala de Likert, al hacer el análisis de los datos resultó que había un buen rendimiento en el retail por parte de los trabajadores, llegando a la conclusión de que si bien es cierto existe un buen rendimiento en el desempeño laboral, de igual manera necesita perfeccionarse en algunas dimensiones para tener mejores resultados. (p.17)

De la misma manera, en Jaén - Bardales (2018) en su tesis de grado, investiga sobre el clima organizacional para la mejora del desempeño laboral en una empresa ubicada en la ciudad de Jaén, cuya finalidad se enfocó en la implementación de diversas estrategias para mejorar la variable desempeño

laboral, es por ello que la investigación fue descriptiva, correlacional, con diseño no experimental y de tipo cuantitativo, se tuvo en cuenta una población de 10 trabajadores y una muestra de 9, a los cuales se les aplicó una encuesta para ambas variables, al realizar el análisis sus resultados fueron que había una relación alta entre ambas variables, llegando a la conclusión que al crear un clima organizacional estable y aceptable por los trabajadores entonces se podrá mejorar el desempeño laboral. (p.21)

Así mismo, Cubas (2019) en Jaén realizó una investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en un instituto situado en Jaén, cuya finalidad fue analizar la relación existente entre ambas variables, es por ello que el método utilizado en la investigación fue de tipo correlacional, aplicado a una población de 39 docentes, y se tuvo en cuenta una muestra de 21 docentes quienes fueron a los que aplicaron una encuesta para medir las variables, luego del análisis de los datos se obtuvo como resultado que existe relación alta y significativa entre ambas variables, llegando a la conclusión que si se mejora el clima organizacional por ende mejorará también el desempeño laboral. (p.45)

En cambio, Quintana (2019) Jaén, en su tesis de grado, propone un plan de estrategias para mejorar el clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa, con el objetivo de poder lograr el fortalecimiento de dichas variables, el tipo de investigación fue descriptiva explicativa y con un diseño no experimental, teniendo en cuenta para la obtención de los datos a una muestra de 27 trabajadores de la institución aplicando una encuesta y como instrumento de cuestionarios, luego del análisis se llegó a los resultados que la dimensión comunicación a va influir en el clima organizacional de forma negativa y por ende en el desempeño laboral, es por ello que se llega a la conclusión de que la institución requiere de diversos recursos y habilidades para contrarrestar este problema de comunicación para así mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral. (p.46)

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Clima organizacional**

La noción del clima organizacional fue relacionada en terreno de la psicología industrial organizacional en 1960 por Saul Gellerman, por eso se acordó en la unión de las diferentes teorías y procedimientos que permitan que este concepto sea preciso, lo que no es permitido que de alguna manera se fusionen dichos conceptos. (López, 2021, p.6)

El clima organizacional se define como el conjunto de percepciones que son compartidas por un conjunto de personas con respecto a su ambiente laboral, forma de como los supervisan, la disposición de las capacitaciones, vínculos laborales, políticas organizacionales, uso común de la comunicación, los procesos administrativos, y todo el ambiente. (Iglesias & Sánchez, 2015, p. 456)

Chiavenato (2011) revela que el clima Organizacional está justificado en la situación en la que se encuentre la motivación del colaborador, es relevante relacionar factores como la comodidad, sacrificio, productividad, cooperación, etc. en cambio cuando estos factores fallan, la satisfacción de los individuos baja, esto implica que se dará paso factores negativos como el estrés, pereza, desilusión, etc. (p. 58)

García (2009) manifiesta que el clima organizacional se refiere a la identidad que tienen un trabajador de una institución y que esto repercute de alguna manera en su comportamiento, es por ellos que se han realizado diversos estudios considerando los factores físicos y sobre todo humanos donde se antepone la percepción del colaborador dentro de la organización. (pág. 48)

Chiang et al. (2011) determinan que la estructura organizacional fomenta un clima organizacional con diversos requerimientos oportunos, indicando de esta manera que el clima se manifiesta en la organización, en los individuos que pertenecen a ella, esto radica en de las personas, en su comodidad y la percepción, dando como resultado, la forma en cómo se van a desenvolver en la institución. (p. 6)

La estructura organizacional: son las normas y los procedimientos que van a regular la forma en cómo se desarrolla una labor. Es una orden activa que cambia constantemente y está incluida en ella, un grupo de acciones y acoplamiento entre los recursos, el desarrollo y factores humanos de la institución, para poder asegurar que se puedan lograr los diversos objetivos generales. (Segredo et al., 2015, p. 534).

El Clima Organizacional es el conveniente cuando se cumple con las necesidades características y se desarrolla limpiamente la dignidad. Es negativo cuando fallan en satisfacer las necesidades, por consecuencia fluyen los pensamientos, sentimientos de los individuos. (p. 50)

### **Teoría del Clima Organizacional propuesto por Renis Likert**

Citado por Chunga (2018), menciona que dicha teoría fue propuesta por Renis Likert y es considerada una de las teorías más relevantes pertenecientes al clima organizacional, esto permite representar en diversos procedimientos de causa-efecto. Señala que hay un vínculo entre la motivación y el clima organizacional, son parecidos, sin embargo, hay muchos autores que han retomado e incluso sostienen sus investigaciones, de esa manera permiten alcanzar aún más conocimiento de los modelos de clima organizacional. (p. 26)

Núñez & Diaz (2021) afirman que Likert (1968) fue quien elaboró un estudio donde establece que el comportamiento de un individuo depende de cuan motivado esté por los jefes y también por el ambiente en que se desarrollan laboralmente, la percepción de todas estas características de cada colaborador tiene al respecto. Al respecto, Likert segura la existencia de tres tipos de variables van a definir algunas de las características propias de una institución que van a influir en cómo percibe cada uno de los colaboradores el clima organizacional, son las siguientes:

Las variables causales: Son aquellas variables independientes que muestran el curso que hace el desarrollo de una institución, teniendo presente solo aquellas variables las cuales son manejadas por la organización y quienes lo administran. Las variables intermedias: son aquellas variables que evalúan las disposiciones que tienen las organizaciones estructuralmente. Las variables finales: son aquellas

variables que miden los resultados que propician aquellas variables intermedias. Dichas variables se explican mediante cuatro tipos sistemas que a su vez demuestran el clima organizacional.

### **Teoría de los sistemas propuesto por Likert**

Según Luna y Mamani (2018), aseguran que en estas teorías se dividen 4 tipo de clima organizacional, o también llamados, cada sistema está dividido por 2 subdivisiones a su vez. En esta teoría se va permitir la visualización de ciertas terminologías de causa-efecto, las condiciones de los ambientes que se vienen estudiando, y también van a permitir el análisis del papel que cumplen cada una de las variables que se acomodan en el ambiente que se viene observando, es importante recalcar de que las teorías que propone Likert de los sistemas, no tienen nada que ver con teorías de liderazgo, ya que el término liderazgo, ya que el término liderazgo, establecen solo una de las variables que explican el clima, por otro lado la finalidad que la teoría de los sistemas tiene por finalidad explicar un cuadro de observaciones que va a permitir investigar las propiedades del clima y su función en la eficacia de la organización. (p.26)

Sistema 1: Autoritarismo explotador en este sistema los dirigentes no muestran confianza por sus colaboradores y tienen poco interés por sus aportes. Debido a ello, estos tienen que hacer sus labores más por miedo que por compromiso, en este tipo de sistemas se caracteriza por no tener comunicación y hay mucha desconfianza. (Luna & Mamani, 2018, p. 27)

Sistema 2: Autoritarismo Paternalista en este tipo de sistema los dirigentes en este tipo de ambiente, la administración se arriesga en cuanto a las carencias generales de sus colaboradores, pero dan una imagen equivocada del entorno laboral. (Gómez, 2020, p.34)

Sistema 3: Consultivo en este tipo de sistema es común recompensar o castigar ocurrentemente, se inventa cualquier motivo para impulsar a los colaboradores en este clima hay una presencia activa por parte de los dirigentes con finalidad de lograr alcanzar sus objetivos. (Gómez, 2020, p. 34)

Sistema 4: Participación en colectiva en este tipo de sistema los colaboradores de la organización se unen para poder alcanzar las metas trazadas por la empresa. (Gómez, 2020, p. 34).

### **Teoría de Litwin y Stringer (1968)**

Según Dávila y Núñez (2017), esta está basada en justificar la conducta humana en torno a su labor que realiza en una organización, considerando la motivación y el clima laboral, es por ello que determina tres objetivos, uno de ellos es investigar la relación del liderazgo y clima organizacional, por otro lado también buscará investigar sobre las consecuencias que tiene el clima organizacional sobre la motivación personal, estos factores estarán medidos con un análisis capacidad del pensamiento imaginativo. Finalmente investiga sobre la finalidad del clima organizacional en la satisfacción individual y el desempeño laboral en la organización. (p.21)

Así mismo Litwin y Stringer establecen nueve dimensiones que justificarían al clima organizacional en una organización, tales como son la estructura: que son los conductos que tienen las organizaciones, así como al dividir las funciones de una institución tales como, relación entre las áreas, rango, actividades, etc. Responsabilidad: Se refiere al compromiso que tienen los colaboradores para tener una mejor posición en la organización. Por otro lado, está la recompensa que consiste en reconocer los logros de los colaboradores, así mismo se sentirán motivados, este compromiso no solo se refiere a lo monetario. El riesgo, consiste en cualquier amenaza, que dificulte el desarrollo de la empresa, este factor viene acompañado de la adaptación a nuevos cambios a los que se enfrenta la organización. El ambiente, son las circunstancias por las que pasan los colaboradores en sus centros de trabajo, estos a su vez van a influir en la productividad y en lo personal. El apoyo consiste en cooperación de los colaboradores con la finalidad de superar metas que está predispuesta en la organización. Los estándares de desempeño consisten en ciertos criterios que se tienen encuentra para poder llevar a los colaboradores a hacer productivos, es decir deben sentirse motivados, para de esa manera poder cumplir con sus funciones con eficiencia y eficacia. Conflicto: Son situaciones mediante los cuales pueden

llevar a la cuerda floja a la organización, ya depende de los administradores como deban resolverlos, finalmente la identidad, consiste en que el trabajador se siente identificado con la institución y al mismo tiempo estar orgulloso de ella. (Dávila & Nuñez , 2017, p. 22)

“El clima organizacional es considerado una herramienta y un planeamiento primordial en el área de la administración, pues los dirigentes durante la toma de decisiones permiten mejorar la productividad, orientando a la dirección dando las herramientas que se utilizan durante los cambios, para obtener una mejora en la organización” (Chunga, 2018, p. 26).

El clima según Brunet (1997) citado por (García, 2009), lo define mediante tres enfoques: Primer enfoque: El clima como el conjunto de múltiples requisitos organizativos, el clima es considerado como las características que juntándolas tienden a concretar una organización, se estabilizan en el espacio y además modifican el comportamiento de un individuo dentro de una organización, en este enfoque predomina los componentes y propósitos.

Segundo enfoque: El clima es considerado como una predisposición que es sensible a las características individuales, en este enfoque hace referencia a idea de entorno con las conductas, méritos y juicio de un colaborador, incluso se tiene en cuenta su satisfacción, en el cual el individuo comprende según lo que necesita.

Tercer enfoque: El clima es considerado como la capacidad del individuo de percibir en su lugar de trabajo, lo ello representa y las acciones de las diferentes áreas que le brinden bienestar o todo lo contrario. (P. 17)

#### **1.3.1.1. Dimensiones del Clima organizacional**

Según Brunet (1997) se considera cinco dimensiones. **Dimensión estructura organizacional** se considera como un conector fiable para el cumplimiento de los objetivos propuestos improductivos, en la institución, está basado en tipo pirámide lo cual afecta al momento de tomar decisiones, tiene la característica de no contar con una entrevista recurrente. (Sandoval, 2004, p. 86)

Sánchez et al. (2018) considera que son sistemas formales que organizan la evolución de las tareas, es el orden que está en frecuentes cambios, comprende a las relaciones y la organización, entre los métodos, procedimientos y los recursos humanos, de la institución, con el fin de garantizar el éxito de los objetivos sociales, los niveles que muestran son estructura ambiental y organización. (p.1016)

**La dimensión de procesos organizacionales** consiste en que perciben los individuos de una organización, estos poseen el recurso humano y también a la tecnología, la toma de decisiones, relación, y otras limitantes que se perciben como consecuencia del trabajo.

**El liderazgo y dirección:** es considerado un elemento muy importante en el clima organizacional, específicamente en los métodos de la directiva los medios de una organización perciben a los directivos preocupados por la organización, por conservar un ambiente calmado, en donde todos dar su opinión con libertad.

Gamboa et al. (2018), definen a un líder competente como aquel con la suficiente competencia para poder organizar de manera eficaz un grupo de trabajo, con ellos organizando un ambiente adecuado para trabajar, con la capacidad de dirigir al grupo, además de mantenerlos motivados orientándolos al cumplimiento de metas determinados, además sirve de ejemplo para el grupo, a través de su comportamiento y valores. (p.47)

**La dimensión motivación:** es considerado como un nivel superior en el a través de mucho esfuerzo se puede lograr cumplir las metas trazadas en una institución, a esta dimensión se le suma el sacrificio y la satisfacción de las necesidades individuales.

Chiavenato (2011), señala que la motivación está relacionada con el comportamiento humano, el cual a su vez es estimulado por diversos factores tanto internos como externos, en donde cualquier incentivo, ya sea físico o psicológico van generar que estos trabajen con dedicación e identidad en la organización, en base al cumplimiento de los objetivos ya establecidos. (p. 68).

**La Dimensión Comunicación:** Es un proceso mediante el cual hay una relación expresados verbalmente entre los administrativos y los colaboradores de manera permanente, que exista la comunicación en una organización es muy

importante para que la productividad del colaborador sea eficiente. (Sandoval, 2004 p. 87).

### **1.3.2. Desempeño laboral**

#### **Teoría del doble factor propuesta por Frederick Herzberg (1959)**

Para Herzberg (1959) citado por Chunga (2018), señala que, el desempeño laboral, es la actividad primordial que realiza un colaborador en su centro de labores, donde el motor primordial para lograr cumplir metas y/o objetivos de una organización es la motivación, el autor apoya su teoría basada en un grupo de entrevistas que hizo a distintos colaboradores obreros y con profesión. Les solicitó que logren recordar diversos momentos enigmáticos, y les solicito expresar la conducta que tuvieron ante estos. Herzberg investigó las diversas circunstancias y elementos profesionales que estimulan a tener satisfacción y estar motivados en el centro laboral (p.37). Constituye su teoría en el ambiente laboral del colaborador basado en dos motivaciones:

**Factores higiénicos.** Es el entorno en la que individuo realiza su trabajo, también propone que cuando el colaborador realiza su trabajo perfectamente, es posible liberarse de la insatisfacción Plantea que cuando estos son óptimos evita la insatisfacción en cuanto a su entorno laboral, estos deben tener ciertas condiciones como físicas y también ambientales. (Chunga, 2018, p. 38).

**Factores motivacionales.** Estos factores están relacionados con lo que hace el colaborador y como se desempeña en su área de trabajo, incluyendo los deberes asignados, los recursos también tienen relación con el logro de los objetivos asignador en la organización, incrementos de incentivos, por otro lado, la despreocupación de los administradores incita a la falta de motivación. (Chunga, 2018, p. 38).

Stoner et al. (1996) señalan que el desempeño laboral hace alusión al cuidado de las obligaciones ejecutadas eficientemente, por el colaborador de una organización, con la finalidad de poder cumplir las metas trazadas. (p.196).

Chiavenato (2007) señala que el desempeño laboral se determina como un principio relevante dado que es de necesidad que la organización mantenga una evaluación constante de sus colaboradores, con ecuanimidad, esta técnica es utilizada por la administración de manera interna. (p.269).

Objetivos del Desempeño laboral: El desempeño laboral presenta diversos objetivos como el de mantener comunicados a los colaboradores sobre temas de fortaleza o desempeño, como también poder indicar las expectativas que se tienen sobre su trabajo, por otra parte, para tener buenos resultados es motivando de modo que se podrá ver productividad laboral, hacer que los colaboradores se sientan reconocidos, todos estos métodos deben ser utilizados por los dirigentes de una organización. (Stoner et al., 1996, p 156).

#### **1.3.2.1. Dimensiones del Desempeño laboral**

Teoría de Chiavenato (2000) menciona que el desempeño laboral se trata del comportamiento del colaborador, quién busca alcanzar ciertos objetivos ya estipulados, este planteamiento considera los vínculos sociales, las pesadumbres de la administración logran pasar directo hacia los colaboradores, se vuelven expertos en crear ambientes con el fin de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Sin embargo, es necesario de ciertas aptitudes como, el talento, obligaciones y capacidades, que están presentes bajo el entorno de una organización. (p. 365).

La terminología del desempeño laboral es símbolo del estado que representa el colaborador a nivel laboral, es por ello que son muy importante el talento que tiene el colaborador por medio del cual muestra ciertas habilidades que pone la práctica al momento de ejecutar sus labores, y estos lo hacen de una manera eficiente y eficaz. (Chunga, 2018, p. 56).

**Productividad laboral:** Es la afinidad que hay entre el coste de las proporciones que se producen y la cantidad de los medios que se han utilizado durante el desarrollo de la creación, la cual va servir para medir la eficacia. (SNIEG, 2015, p.1).

**Eficacia:** se refiere a la relación que existe entre el producto y los métodos alcanzados, estos resultados deben ser provechosos, esto significa que se la efectividad que se espera para satisfacer las necesidades o intereses. (Fernández & Sánchez, 1997, 63).

Maella (2010) menciona que existen siete principios de la eficacia laboral, como la capacidad que se refiere a las competencias que tiene un individuo para realizar una actividad con base al cumplimiento de metas. Según el autor todas las personas poseen diferentes habilidades, pero se necesitan tener las apropiadas para tener un buen desempeño laboral, otro de los principios es la automotivación, es la capacidad indispensable para cumplir con el trabajo de manera efectiva. Otro de los principios es la aptitud que consiste en la capacidad para realizar un trabajo. La Autogestión, consiste en la participación de los colaboradores en tareas de una organización. (p.10).

**Eficiencia:** se manifiesta que una institución es eficiente cuando logra superar brechas y obtiene buenos resultados cumpliendo las metas trazadas optimizando tiempo y costos. Para eficacia es la capacidad y las habilidades para lograr una determinada tarea. (Ganga et al., 2014, p. 130).

#### Relación del clima organizacional y desempeño laboral

Chiavenato (2007) El desarrollo organizacional se relaciona con el carácter de cada colaborador en cada institución, de esta manera se percibe lo que se cuenta con lo que se cuenta en la organización. (p.31).

### **1.4. Formulación del problema.**

¿Cómo influye el Clima organizacional en el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021?

#### **1.4.1. Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel del Clima organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021?

¿Cuál es el nivel del Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021?

¿Cuáles son los Factores del Clima organizacional que influyen en el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021?

### **1.5. Justificación e importancia del estudio.**

La justificación de la presente investigación se ejecuta considerando a Humberto Ñaupas.

**Justificación Teórica:** El presente trabajo de investigación se justifica teóricamente porque en cuanto al clima organizacional a la teoría de (Brunet, 1987, p.117) citado por (Chunga, 2018) quién propone 5 dimensiones tales como la estructura organizacional, procesos organizacionales, liderazgo y dirección, motivación y la dimensión comunicación por otro lado en lo que concierne al desempeño laboral se basará en la teoría de (Chiavenato, 2000, pág. 50). Quien propone 3 dimensiones para evaluar el desempeño laboral tales como la eficacia, la productividad laboral y la eficiencia.

**Justificación Metodológica:** En la presente investigación se justifica metodológicamente porque se considerará el método inductivo, ya que se estudiará los problemas específicos hasta llegar a los problemas generales, también se considerará el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, también se relacionará las variables en estudio, por otro lado, para recolectar los datos, se hará uso de la técnica de la encuesta, haciendo uso de dos cuestionarios como instrumentos una para cada variable respectivamente.

**Justificación social:** El presente trabajo de investigación se justifica socialmente por que posibilita la realización de un análisis del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad de provincial de Pomahuaca, con la finalidad de recomendar posibles soluciones a los problemas, además de hacer una propuesta para la mejora de la gestión actual en la municipalidad.

Además, servirá como una contribución científica para los futuros investigadores que tengan problemáticas parecidas.

## **1.6. Hipótesis.**

H1: El Clima organizacional influye en el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.

H0: El Clima organizacional no influye el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

Analizar el nivel del Clima organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.

Diagnosticar el nivel del Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.

Identificar los Factores del Clima organizacional que influyen en el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

### **2.1. Tipo y Diseño de Investigación.**

#### **2.1.1. Tipo de investigación**

La investigación es de tipo descriptiva correlacional. Según Hernández et al. (2014) la investigación descriptiva busca describir las características de los fenómenos que se pretenden investigar; además, es correlacional, ya que tiene como finalidad conocer el grado de relación entre dos o más variables. (p.312).

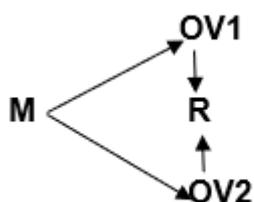
Es con enfoque cuantitativo, porque vamos a utilizar la estadística descriptiva para detallar los datos resultantes de la aplicación del cuestionario, tal como lo afirma Hernández et al. (2014).

Por lo tanto, la investigación es descriptiva, ya que se describirán las características o peculiaridades del clima organizacional y del desempeño laboral; también es correlacional, puesto que se tiene como objetivo conocer o determinar la relación entre las variables de estudio.

#### **2.1.2. Diseño de investigación**

Según su naturaleza es de diseño no experimental de corte transversal. Hernández et al. (2014) señalan que un estudio no experimental se caracteriza por observar y analizar fenómenos desde su contexto natural; además, es transversal, ya que la información o los datos se obtienen en un tiempo determinado, es decir, en un momento único. (p.321)

En el estudio las variables no serán manipuladas bajo ninguna circunstancia, es decir, se analizarán tal y como están en su contexto natural sin ninguna alteración; también es transversal, ya que la información se obtendrá una sola vez, es decir, el cuestionario se aplicará una sola vez. El esquema es el siguiente:



Donde:

M: muestra

OV1: Observaciones de la variable clima organizacional

OV2: Observaciones de la variable desempeño laboral

R: relación entre ambas variables.

## 2.2. Población y muestra.

La población está constituida por 58 colaboradores administrativos que laboran actualmente en la municipalidad distrital de Pomahuaca, siendo de esta manera una población finita, en las diferentes áreas, los cuales se van a describir en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Cuadro de colaboradores*

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Número de colaboradores</b>
Decreto legislativo 276	17
Decreto legislativo 728	02
Decreto legislativo 1057	20
Contrato de locación de servicio	19
<b>Total</b>	<b>58</b>

Fuente: Municipalidad distrital de Pomahuaca

Mientras tanto Hernández y Mendoza (2018), señalan que la población es el conjunto de individuos que tienen características en común de los cuales existe un interés por parte del investigador medir.

No se contará con una muestra en el presente trabajo de investigación pues se es accesible tratar a toda la población.

### **2.3. Variables y operacionalización.**

**Variable independiente:** El clima organizacional, se define como el conjunto de percepciones que son compartidas por un conjunto de personas con respecto a su ambiente laboral, forma de como los supervisan, la disposición de las capacitaciones, vínculos laborales, políticas organizacionales, uso común de la comunicación, los procesos administrativos, y todo el ambiente. (Iglesias & Sánchez ,2015, p.456)

**Variable dependiente:** Desempeño laboral, Chiavenato (2007) señala que el desempeño laboral se determina como un principio relevante dado que es de necesidad que la organización mantenga una evaluación constante de sus colaboradores, con ecuanimidad, esta técnica es utilizada por la administración de manera interna (p. 269).

**Tabla 2***Operacionalización de variable independiente*

<b>Variables</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e instrumento</b>
Clima organizacional	Estructura Organizacional	Estructura ambiental	1 – 2- 3	Encuesta/Cuestionario
		Coordinación	4 – 5 – 6 - 7	
	Procesos Organizacionales	Toma de decisiones	8 - 9	
		Valores	10 - 11	
	El liderazgo	Autoridad	12 - 13	
		Participativa	14 - 15	
	Motivación	Incentivos	16 – 17 - 18	
		Remuneración	19	
	Comunicación	Coordinación	20 – 21- 22 - 23	

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 3***Operacionalización de variable dependiente*

<b>Variables</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e instrumento</b>
Desempeño laboral	Productividad laboral	Cumplimiento de metas	1 - 2	Encuesta/Cuestionario
		Eficiencia del trabajador	3 - 4	
	Eficacia	Conocimiento del puesto de trabajo	5 - 6	
		Cumplimiento de tareas	7 - 8	
	Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal	9 – 10 - 11	
		Conocimientos técnicos	12 – 13 - 14	

Fuente: Elaboración propia

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

**Método:** El método utilizado será el inductivo, el cual según Bernal (2015), “permite partir de lo específico hasta llegar a lo general” (p.77). En la investigación este método permitirá partir de los objetivos específicos hasta llegar al objetivo general de la investigación.

**Técnica:** La técnica a utilizar en la presente investigación es la encuesta para obtener la información de los colaboradores de la municipalidad distrital de Pomahuaca respecto a las variables clima organizacional y desempeño laboral lo cual facilitará el análisis de los datos. La encuesta será aplicada los colaboradores de la municipalidad provincial de Lambayeque, las cuales se realizarán de manera anónima con el permiso respectivo de sus autoridades, de manera presencial.

Según García (2004), la encuesta se trata de un método el cual es realizado a través de una técnica que consiste en la interrogar a un individuo con la finalidad de percibir información con respecto a una característica en especial. (p.19)

**Instrumento:** El instrumento que se utiliza para la recolección de los datos de la presente investigación es el cuestionario, que según García (2004), trata de un conjunto de preguntas o ítems estructurado de manera coherente, que mayormente es contestada de forma escrita por el individuo al cual se hace las interrogaciones, sin que sea obligatoria la participación del encuestador.

En la presente investigación se hará uso de dos cuestionarios ya elaborados, que serán aplicados a una misma población, es decir a los colaboradores de la municipalidad de Pomahuaca, ambos cuestionarios están medidos en escala de Likert con puntajes del 1 que sería el mínimo valor al 5 que sería el máximo valor, siendo 1 nunca y 5 siempre. Uno de los cuestionarios es para la variable clima organizacional, que está constituido por 23 preguntas, cuyos baremos son: Bajo = 36 – 62 puntos, Medio= 63 – 82 puntos y Alto= 83 – 107 puntos. Del mismo modo el cuestionario para el desempeño laboral, está constituido por 14 preguntas, también con los siguientes baremos : Bajo = 16 – 25 puntos, Medio= 26 – 35 puntos y Alto= 36 – 57 puntos.

**Validez:** Para validar los instrumentos de recolección de datos, se hará uso de la validación por juicio de expertos, en la cual se tendrá en cuenta a 3 expertos en el tema con grado mínimo de magister, los cuales evaluarán si los instrumentos reúnen los requisitos necesarios para ser aplicados, según (Sánchez, 2021, pág. 60), menciona que un experto es una persona que ha reunido información y experiencia con respecto a un tema es específico, por lo que un grupo de expertos está conformado por profesionales, que tienen la experiencia necesaria para evaluar un tema característico, poniéndose de acuerdo para considerar que un instrumento es válido para ser aplicado.

**Tabla 4**

*Validez de cuestionario*

<b>Experto</b>	<b>Grado académico</b>		<b>Aplicabilidad</b>
Mg. Karla Ivonne Rojas Jiménez	Maestría en Administración Marketing	en y	Aplicable
Mg. Cristhian J. Sánchez Uriarte	Maestría en Gestión del Talento Humano		Aplicable
Mg. Liseth Sugeily Silva Gonzales	Maestría en Administración	en	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

**Confiabilidad:** Para establecer la confiabilidad de los instrumentos, se tendrá en cuenta el Alfa de Cronbach y una prueba piloto de 10 colaboradores de la municipalidad de Pomahuaca, los resultados de la prueba serán procesados mediante el SPSS v.25. (Hernández & iglesias, 2020, pág. 25).

**Tabla 5**

*Estadísticas de fiabilidad de clima organizacional*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,844	23

Fuente: Exportado del SPSS

Los resultados Alfa de Cronbach de clima organizacional muestran una fiabilidad de 0,844, quiere decir que el instrumento es aceptable para ser aplicado en la población de estudio.

**Tabla 6**

*Estadísticas de fiabilidad de desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	14

Fuente: Exportado del SPSS

Los resultados de la tabla anterior evidencian la fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral, el cual muestra un valor de 0.908, siendo esta una confiabilidad aceptable.

## **2.5. Procedimiento de análisis de datos.**

En el estudio se utilizará dos herramientas, las mismas que permitieran desarrollar el procesamiento de datos. El SPSS versión 25 permitirá determinar la confiabilidad del instrumento y también procesar los datos de manera ordenada para conocer la correlación de las variables. Por otro lado, el Excel permitirá distribuir los datos en tablas y figuras para un mejor entendimiento.

## **2.6. Criterios éticos.**

Como criterios éticos se toma en cuenta el criterio de consentimiento informado ya se le informará a cada colaborador con anticipación sobre los cuestionarios que se le serán aplicados, dándoles las indicaciones pertinentes, otro de los criterios éticos aplicados en la presente investigación es el riesgo, ya que ninguno de los colaboradores o participantes en la investigación correrá ningún riesgo con respecto a algún daño físico o que ocurra algún accidente que dañe a la persona.

## **2.7. Criterios de rigor científico.**

La presente investigación tendrá presente los siguientes criterios de rigor científico como la credibilidad, ya que la información que se obtenga mediante las encuestas será verdadera y tendrán la respectiva aprobación por los colaboradores.

Otro de los criterios de rigor científico es la consistencia que se trata internamente a los instrumentos, el cual será verificado mediante el estadístico alfa ordinal. Y por último la verificación teniendo en cuenta que los datos obtenidos serán verídicos y verificados a través de las teorías mencionadas en el marco teórico y los antecedentes o referencias propuestos por otros autores.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados en tablas y figuras.

**Tabla 7**

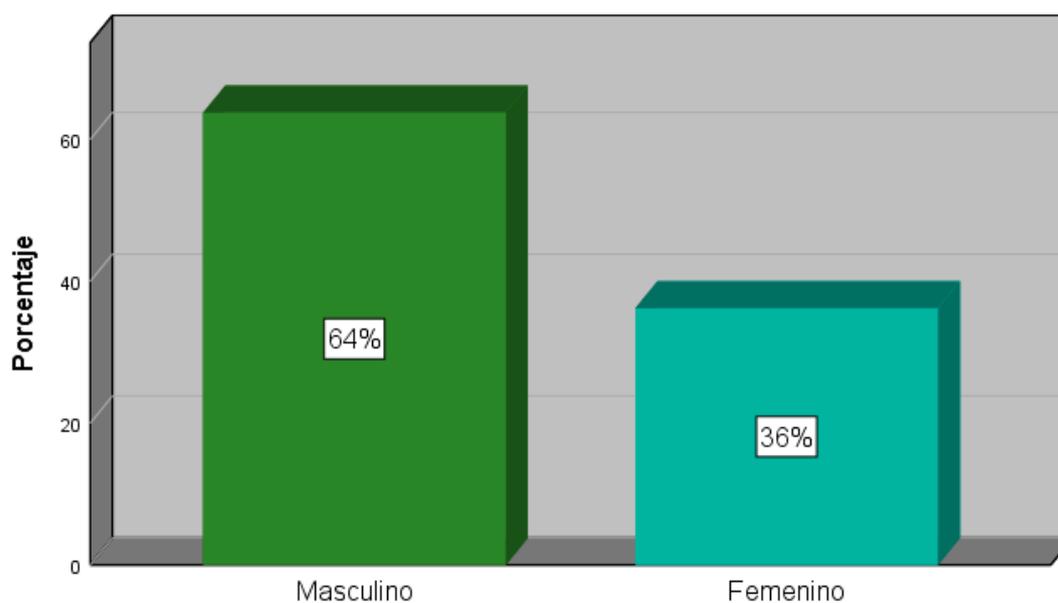
*Género de los colaboradores de la Municipalidad de Pomahuaca*

Categorías	n	%
Masculino	37	63,8
Femenino	21	36,2
Total	58	100,0

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 1**

*Género de los colaboradores de la Municipalidad de Pomahuaca*



**Nota:** Los resultados de la figura anterior evidencian que el 64% de los trabajos evaluados son de género masculino; mientras que el 36% señalaron ser de género femenino.

**Tabla 8**

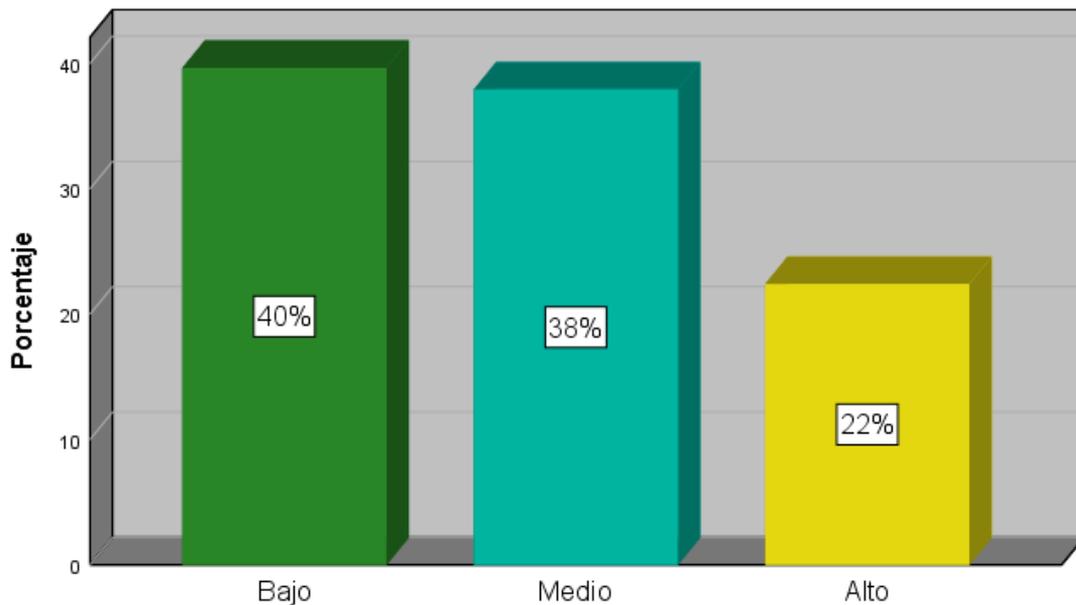
*Nivel de clima organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	39,7
	Medio	22	37,9
	Alto	13	22,4
	Total	58	100,0

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 2**

*Nivel de clima organizacional*



**Nota:** Los resultados de la figura anterior muestran que el clima organizacional prevalece en un nivel bajo con un 40%, lo que indica que la mayoría de los empleados evaluados consideran que no existe un ambiente confortable para realizar sus actividades asignadas, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para que los trabajadores se sientan fortalecidos y confiados para asumir nuevos retos y sobre todo para mantener un estado de ánimo positivo al realizar sus tareas diarias.

**Tabla 9**

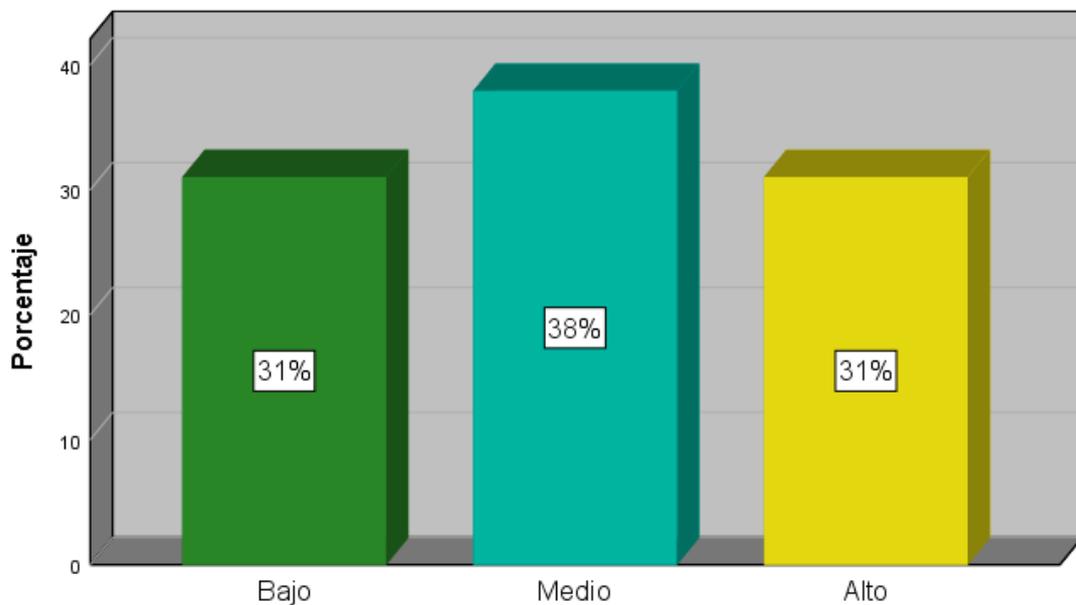
*Clima organizacional - Dimensión: Estructura organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	31,0
	Medio	22	37,9
	Alto	18	31,0
	Total	58	100,0

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 3**

*Clima organizacional - Dimensión: Estructura organizacional*



**Nota:** Estadísticamente se evidencia que la dimensión estructura organizacional prevalece en un nivel medio valorado por un 38% y esto se debe a que algunos colaboradores no se sienten satisfechos con el ambiente de su trabajo (ventilación, iluminación), no conocen correctamente la estructura organizacional de la Municipalidad e incluso consideran que la infraestructura, los materiales y equipos de la institución no son los más adecuados para desempeñar sus funciones asignadas.

**Tabla 10**

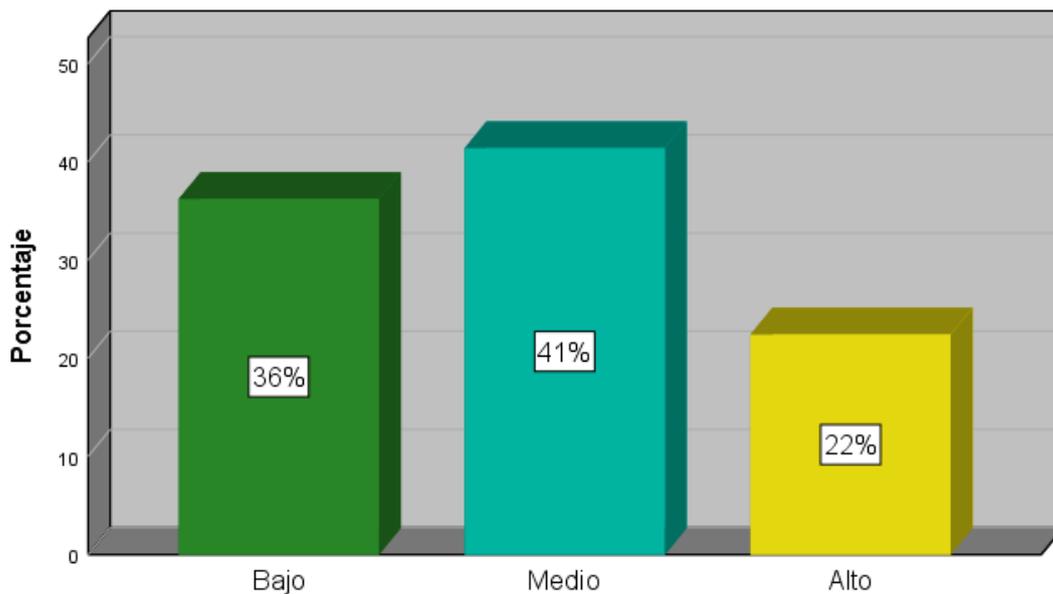
*Clima organizacional - Dimensión: Procesos organizacionales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	36,2
	Medio	24	41,4
	Alto	13	22,4
	Total	58	100,0

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 4**

*Clima organizacional - Dimensión: Procesos organizacionales*



**Nota:** Los resultados de la figura anterior muestran que la dimensión procesos organizacionales se encuentra en un nivel medio con un porcentaje de 41%, lo que significa que algunos colaboradores sienten que no son tomados en cuenta en las decisiones que se toman dentro de su área de trabajo, no hay suficiente apoyo entre los compañeros de trabajo y sobre todo que en muchas ocasiones no pueden cumplir con las metas o acciones establecidas por la institución en general y dentro del área donde realizan sus actividades habituales.

**Tabla 11**

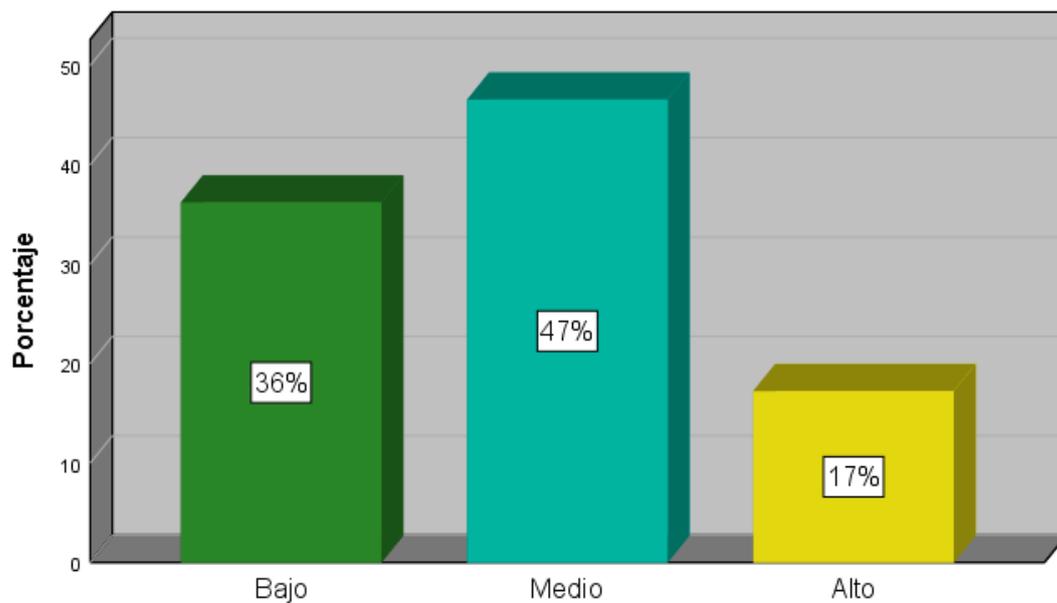
*Clima organizacional - Dimensión: El liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	36,2
	Medio	27	46,6
	Alto	10	17,2
	Total	58	100,0

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 5**

*Clima organizacional - Dimensión: El liderazgo*



**Nota:** La figura anterior evidencia que la dimensión liderazgo alcanzó un nivel medio con 47%, seguido del nivel bajo con 36% y nivel alto representado por el 17%. Los resultados permiten hacer referencia que algunos trabajadores no participan en las actividades que realiza la Municipalidad (actividades educativas, culturales, etc.); además, no tienen la oportunidad de poder expresarse o hablar con sus superiores sobre los temas relacionados a sus actividades asignadas, sabiendo que esto es fundamental para que el trabajador se sienta valorado y así pueda desempeñarse eficientemente.

**Tabla 12**

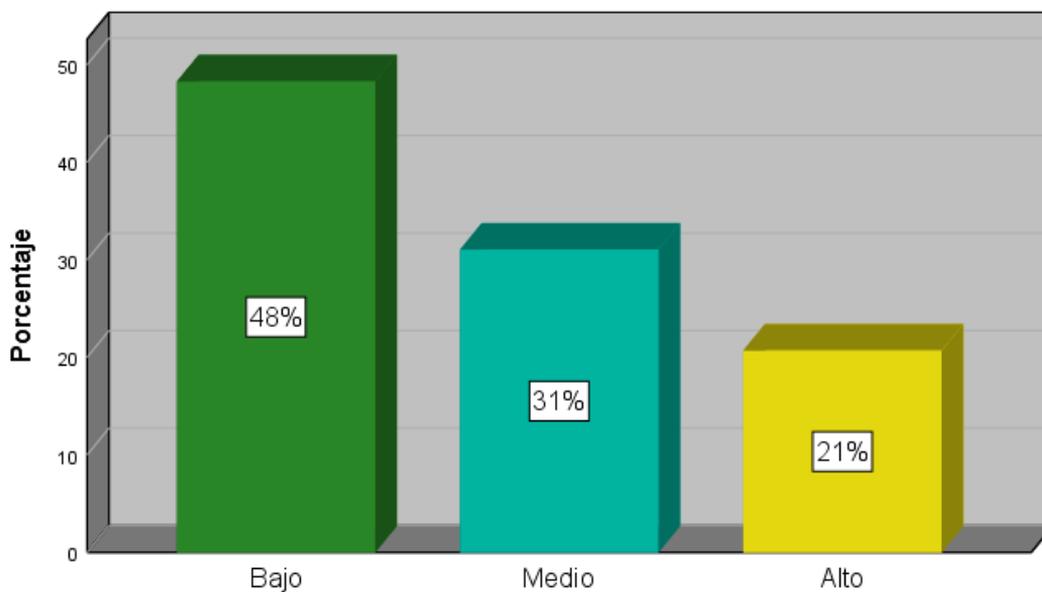
*Clima organizacional - Dimensión: Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	28	48,3
	Medio	18	31,0
	Alto	12	20,7
	Total	58	100,0

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 6**

*Clima organizacional - Dimensión: Motivación*



**Nota:** La figura muestra que la dimensión motivación alcanzó un nivel bajo con un 48%, lo que indica que la Municipalidad no tiene la capacidad de promover el compañerismo y la unión entre los trabajadores y sobre todo no desarrolla talleres o programas motivacionales, lo que genera que el trabajador no tenga el ánimo y la energía para cumplir con sus funciones asignadas; además, es importante destacar que la institución debe establecer acciones relacionadas con incentivos no económicos que ayuden a mejorar la motivación del trabajador.

**Tabla 13**

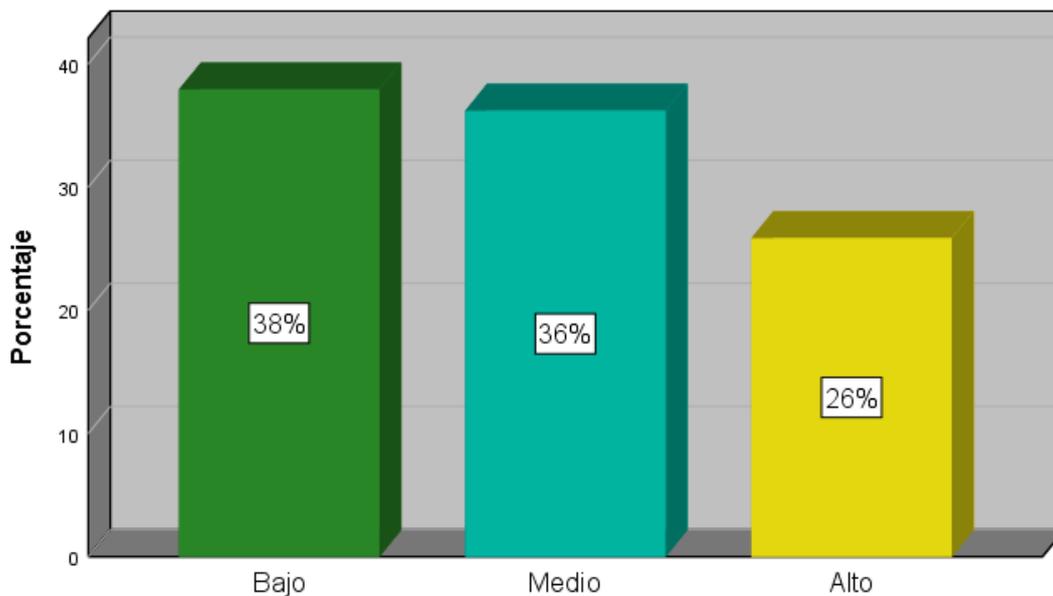
*Clima organizacional - Dimensión: Comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	37,9
	Medio	21	36,2
	Alto	15	25,9
	Total	58	100,0

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 7**

*Clima organizacional - Dimensión: Comunicación*



**Nota:** Los resultados de la figura anterior muestran que la dimensión comunicación prevalece en un nivel bajo con un valor estadístico de 38%, lo que hace referencia a que la mayoría de los trabajadores consideran que dentro de la Municipalidad no existe una adecuada comunicación, lo que genera que las decisiones se tomen con información poco confiable; además, los trabajadores no pueden mantener un ambiente favorable e incluso relaciones inadecuadas entre compañeros por la falta de comunicación efectiva.

**Tabla 14**

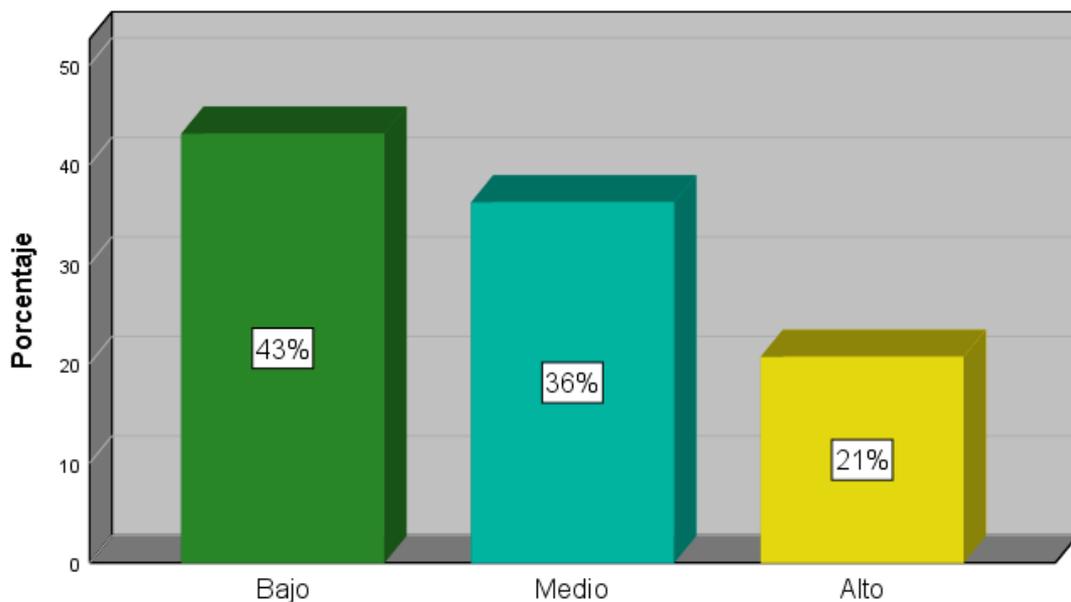
*Nivel de desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	43,1
	Medio	21	36,2
	Alto	12	20,7
	Total	58	100,0

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 8**

*Nivel de desempeño laboral*



**Nota:** De acuerdo a los datos estadísticos de la figura anterior, el desempeño laboral alcanzó un nivel bajo con un 43%, siendo este un resultados muy desfavorable, ya que indica que la mayoría de los colaboradores no tienen la voluntad suficiente para cumplir con sus actividades asignadas, lo cual puede afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos de la institución; además, esto puede deberse a la falta de equipos o materiales, al inadecuado ambiente de trabajo o incluso a la falta de capacitaciones para que pueden desempeñarse de manera eficiente en todas sus responsabilidades que tengan en su puesto de trabajo.

**Tabla 15**

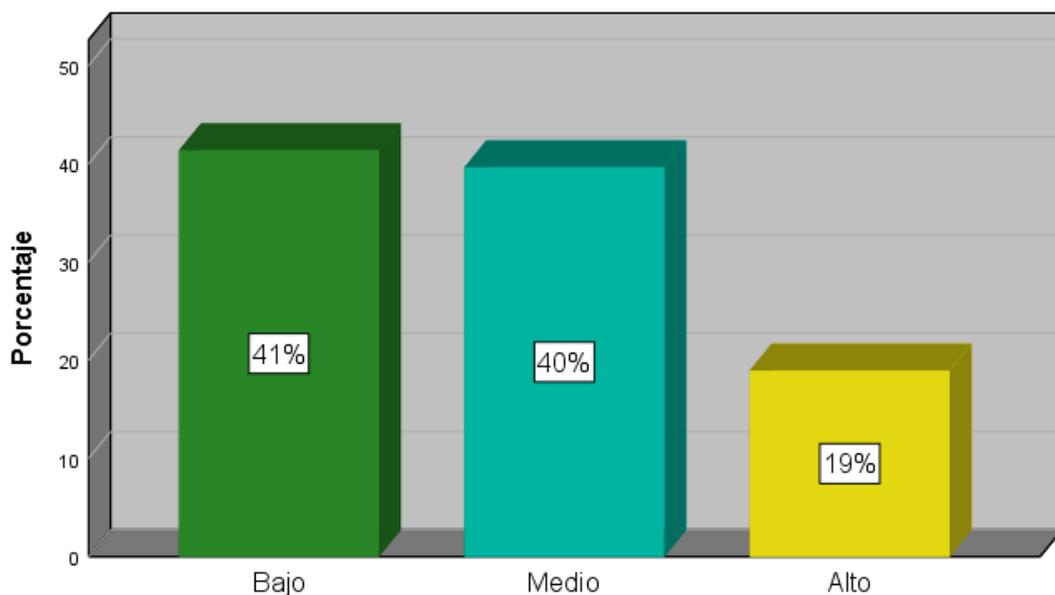
*Desempeño laboral - Dimensión: Productividad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	41,4
	Medio	23	39,7
	Alto	11	19,0
	Total	58	100,0

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 9**

*Desempeño laboral - Dimensión: Productividad laboral*



**Nota:** La figura anterior muestra que la dimensión productividad laboral prevalece en un nivel bajo, valorado estadísticamente en 41%, lo cual es un resultado desfavorable e indica que la mayoría de las metas establecidas en el plan operativo no se cumplen satisfactoriamente; además, una productividad inadecuada no contribuye al cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad. Por lo tanto, es importante que se tomen las medidas necesarias para fortalecer la productividad de los trabajadores, de lo contrario los resultados no serán beneficiosos para la institución.

**Tabla 16**

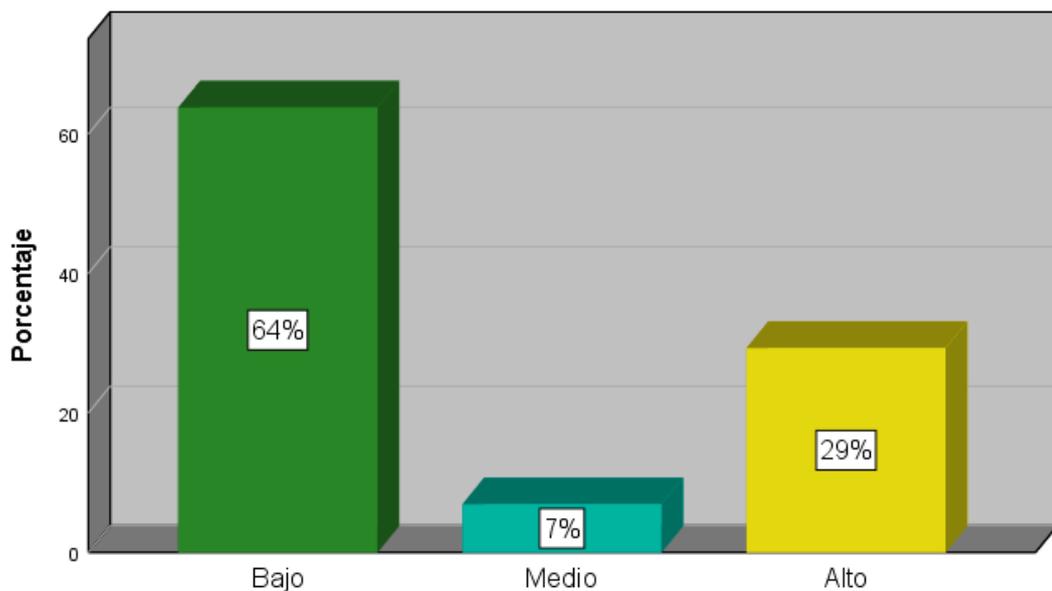
*Desempeño laboral - Dimensión: Eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	37	63,8
	Medio	4	6,9
	Alto	17	29,3
	Total	58	100,0

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 10**

*Desempeño laboral - Dimensión: Eficacia*



**Nota:** Se puede observar que la dimensión eficacia prevalece en un nivel bajo con un 64%, tal y como se muestra en la figura anterior, lo que significa que la mayoría de los trabajadores no se desempeñan de manera eficaz para lograr las metas de la Municipalidad; además, es importante señalar que este resultado puede deberse a que algunos trabajadores no cuentan con los conocimientos necesarios para realizar sus funciones laborales y sobre todo que no existe o no se fomenta el trabajo en equipo, lo que dificulta el logro de sus metas en su área o puesto de trabajo.

**Tabla 17**

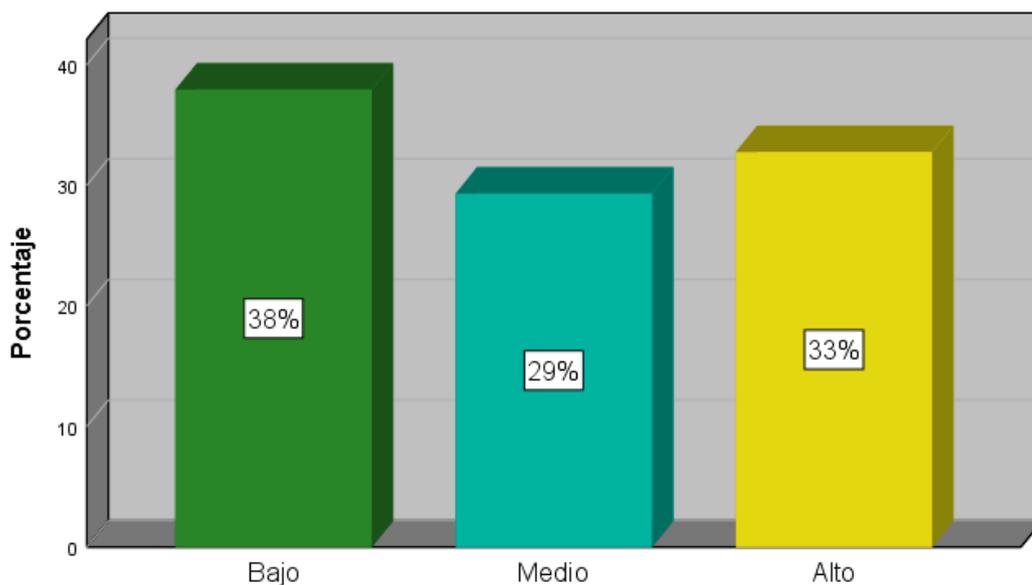
*Desempeño laboral - Dimensión: Eficiencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	37,9
	Medio	17	29,3
	Alto	19	32,8
	Total	58	100,0

**Nota:** Elaboración propia.

**Figura 11**

*Desempeño laboral - Dimensión: Eficiencia laboral*



**Nota:** Los resultados de la figura anterior muestran que la eficiencia laboral prevalece en un nivel bajo valorado con un porcentaje del 38%, esto significa que la mayoría de los trabajadores no realizan sus actividades por iniciativa propia, no cumplen con sus tareas u obligaciones en el tiempo establecido, no tienen la capacidad suficiente para adaptarse a los entornos cambiantes y no pueden resolver fácilmente los problemas que interfieren en el desarrollo de sus tareas; todo esto lleva a no cumplir con todas las tareas asignadas.

**Tabla 18**

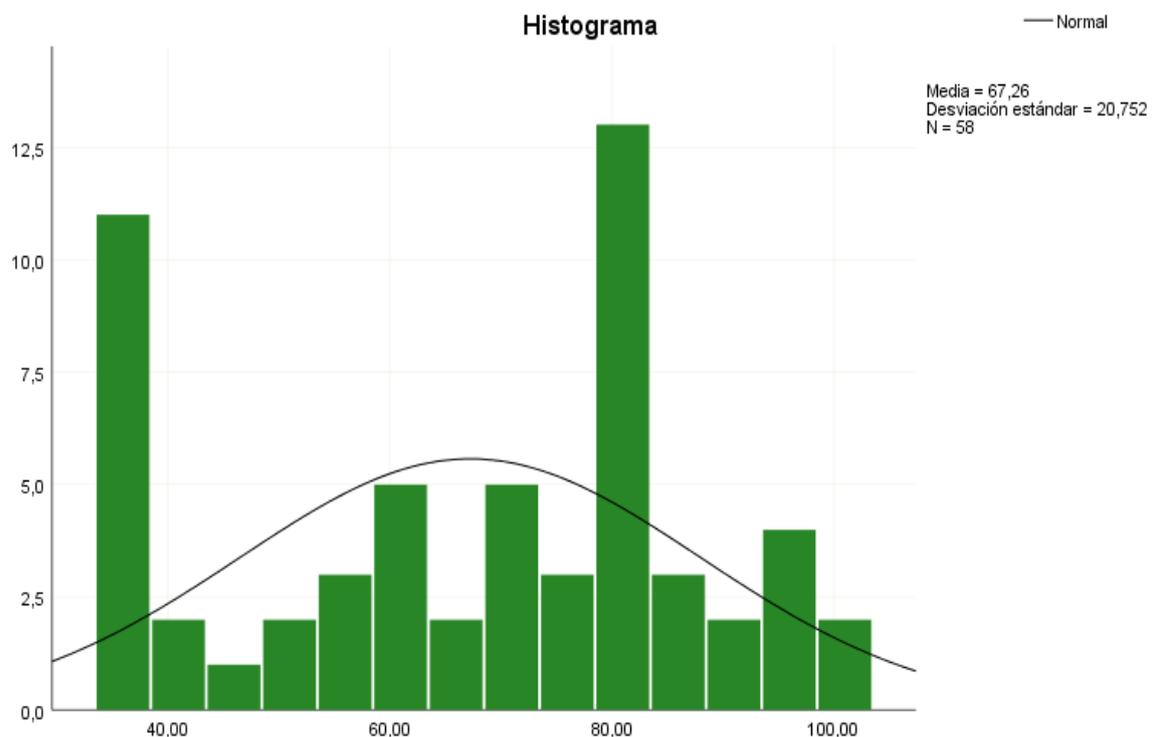
*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,146	58	,004	,905	58	,000
Desempeño laboral	,231	58	,000	,873	58	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Figura 12**

*Pruebas de normalidad*



**Nota:** En la tabla y figura anterior se muestra la prueba Kolmogórov-Smirnov para corroborar si los datos de las variables se ajustan o no a la distribución normal, encontrándose que ambas variables se ajustan a la distribución no normal con un Sig. (bilateral) de 0.000. Por lo tanto se procede a utilizar el estadístico Rho de Spearman.

**Tabla 19**

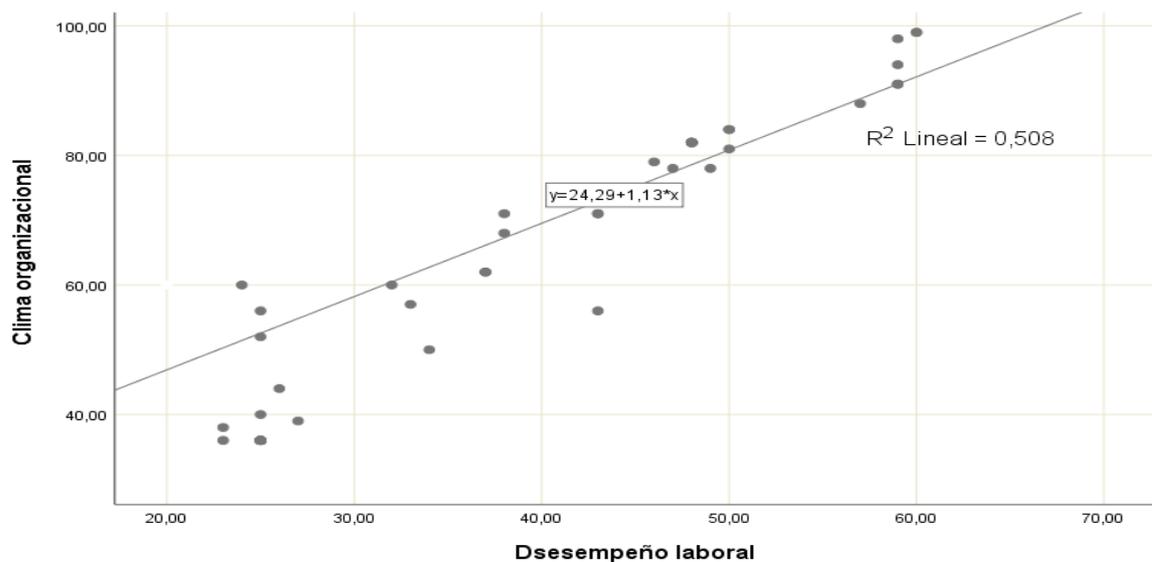
*Correlación de las variables*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

**Nota:** Exportado del SPSS versión 25

**Figura 13**

*Correlación de las variables*



**Nota:** Los resultados de la tabla anterior evidencia que el clima organizacional está significativamente relacionado con el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.772 siendo una relación positiva alta y una Sig. (bilateral) de 0.000. Por lo tanto, los resultados permiten afirmar que mientras más favorable sea el clima organizacional mejor será su nivel de desempeño. Asimismo, existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis H1: El Clima organizacional influye en el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.

### **3.2. Discusión de resultados.**

En la investigación, se identificó que el 64% de los trabajos evaluados son de género masculino; mientras que el 36% señalaron ser de género femenino (ver tabla 7 y figura 1).

De acuerdo al primer objetivo específico: Analizar el nivel del Clima organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.

Se obtuvo que el clima organizacional alcanzó un nivel bajo con un 40%, lo que indica que la mayoría de los empleados evaluados consideran que no existe un ambiente confortable para realizar sus actividades asignadas, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para que los trabajadores se sientan fortalecidos y confiados para asumir nuevos retos y sobre todo para mantener un estado de ánimo positivo al realizar sus tareas diarias (ver figura 2). Los resultados coinciden con los encontrados por Marcelo (2021) quien realizó su estudio en la municipalidad de Pachacamac y concluyó que el clima organizacional alcanzó un nivel bajo con 39%, lo que le permitió concluir que la municipalidad no tiene interés en generar un ambiente agradable para que los trabajadores muestren un desempeño eficiente en sus actividades asignadas. Sin embargo, existen discrepancias con los hallazgos de Valderrama (2019) quien realizó su estudio en la municipalidad de Sanagorán y concluyó que el clima organizacional alcanzó un nivel medio con 94%, refiriendo que algunos colaboradores de esta municipalidad tienen una percepción favorable del ambiente donde realizan sus actividades habituales. Asimismo, Chiavenato (2011) revela que el clima Organizacional está justificado en la situación en la que se encuentre la motivación del colaborador, es relevante relacionar factores como la comodidad, sacrificio, productividad, cooperación, etc. en cambio cuando estos factores fallan, la satisfacción de los individuos baja, esto implica que se darán factores negativos como el estrés, pereza, desilusión, etc. (p. 58). Además, García (2009) manifiesta que se refiere a la identidad que tienen un trabajador de una institución y que esto repercute de alguna manera en su comportamiento (pág. 48).

También se obtuvo que la dimensión motivación alcanzó un nivel bajo con un 48%, lo que indica que la Municipalidad no tiene la capacidad de promover el compañerismo y la unión entre los trabajadores y sobre todo no desarrolla talleres o programas motivacionales, lo que genera que el trabajador no tenga el ánimo y la energía para cumplir con sus funciones asignadas (ver figura 6). De la misma manera, la dimensión comunicación alcanzó un nivel bajo con un valor estadístico de 38%, lo que hace referencia a que la mayoría de los trabajadores consideran que dentro de la Municipalidad no existe una adecuada comunicación, lo que genera que las decisiones se tomen con información poco confiable; además, los trabajadores no pueden mantener un ambiente favorable e incluso relaciones inadecuadas entre compañeros por la falta de comunicación efectiva (ver figura 7). En tal efecto, Chiavenato (2011), señala que la motivación está relacionada con el comportamiento humano, el cual a su vez es estimulado por diversos factores tanto internos como externos, en donde cualquier incentivo, ya sea físico o psicológico van generar que estos trabajen con dedicación e identidad en la organización, en base al cumplimiento de los objetivos ya establecidos (p. 68). Mientras que la comunicación es un proceso mediante el cual hay una relación expresados verbalmente entre los administrativos y los colaboradores de manera permanente, que exista la comunicación en una organización es muy importante para que la productividad del colaborador sea eficiente (Sandoval, 2004 p. 87).

Por otro lado, la dimensión estructura organizacional prevaleció un nivel medio valorado por un 38% y estos se debe a que algunos colaboradores no se sienten satisfechos con el ambiente de su trabajo (ventilación, iluminación), no conocen correctamente la estructura organizacional de la Municipalidad e incluso consideran que la infraestructura, los materiales y equipos de la institución no son los más adecuados para desempeñar sus funciones asignadas (ver figura 3); de igual forma, la dimensión procesos organizacionales se encuentra en un nivel medio con un porcentaje de 41%, lo que significa que algunos colaboradores sienten que no son tomados en cuenta en las decisiones que se toman dentro de su área de trabajo (ver figura 4); finalmente, la dimensión liderazgo alcanzó un nivel medio con 47%, señalando que algunos trabajadores no participan en las actividades que realiza la Municipalidad (actividades educativas, culturales, etc.); además, no tienen la

oportunidad de poder expresarse o hablar con sus superiores sobre los temas relacionados a sus actividades asignadas (ver figura 5). Todo esto se fundamenta en la teoría de Brunet (1997), quien señala que la estructura organizacional se considera como un conector fiable para el cumplimiento de los objetivos propuestos improductivos, en la institución, está basado en tipo pirámide lo cual afecta al momento de tomar decisiones, tiene la característica de no contar con una entrevista recurrente; además, Sánchez et al. (2018) señala que los procesos organizacionales son sistemas formales que organizan la evolución de las tareas, es el orden que está en frecuentes cambios, comprende a las relaciones y la organización. Asimismo, el liderazgo es que tiene la suficiente competencia para poder organizar de manera eficaz un grupo de trabajo, con ellos organizando un ambiente adecuado para trabajar, con la capacidad de dirigir al grupo.

En función al segundo objetivo específico: Diagnosticar el nivel del Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.

Se obtuvo que el desempeño laboral alcanzó un nivel bajo con un 43%, siendo este un resultados muy desfavorable, ya que indica que la mayoría de los colaboradores no tienen la voluntad suficiente para cumplir con sus actividades asignadas, lo cual puede afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos de la institución; además, esto puede deberse a la falta de equipos o materiales, al inadecuado ambiente de trabajo o incluso a la falta de capacitaciones para que pueden desempeñarse de manera eficiente en todas sus responsabilidades que tengan en su puesto de trabajo (ver figura 8). Resultados semejantes alcanzó Marcelo (2021) quien realizó su estudio en la municipalidad de Pachacamac y concluyó que el desempeño de los trabajadores fue bajo con 35%, lo cual indica que la mayoría de trabajadores no tienen un desempeño eficiente en sus funciones asignadas, lo cual puede generar efectos negativos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Esto se fundamenta en la teoría de Herzberg (1959) citado por Chunga (2018), quien señala que el desempeño laboral, es la actividad primordial que realiza un colaborador en su centro de labores, siendo el motor primordial para cumplir metas y/o objetivos de una organización. El autor apoya su teoría basada en un grupo de entrevistas que hizo a distintos colaboradores obreros

y con profesión. Además, Chiavenato (2007) señala que el desempeño laboral se determina como un principio relevante dado que es de necesidad que la organización mantenga una evaluación constante de sus colaboradores.

Además, también se obtuvo que la dimensión productividad laboral prevalece en un nivel bajo, valorado estadísticamente en 41%, indicando que la mayoría de las metas establecidas en el plan operativo no se cumplen satisfactoriamente; además, una productividad inadecuada no contribuye al cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad. (ver figura 9). La dimensión eficacia también alcanzó un nivel bajo con un 64%, lo que significa que la mayoría de los trabajadores no se desempeñan de manera eficaz para lograr las metas de la Municipalidad (ver figura 10). Finalmente, la dimensión eficiencia laboral prevalece en un nivel bajo valorado con un porcentaje del 38%, esto significa que la mayoría de los trabajadores no realizan sus actividades por iniciativa propia, no cumplen con sus tareas u obligaciones en el tiempo establecido, no tienen la capacidad suficiente para adaptarse a los entornos cambiantes y no pueden resolver fácilmente los problemas que interfieren en el desarrollo de sus tareas (ver figura 11). En tal sentido, SNIEG (2015) indica que la productividad laboral, es la afinidad que hay entre el coste de las proporciones que se producen y la cantidad de los medios que se han utilizado durante el desarrollo de la creación, la cual va servir para medir la eficacia; la eficacia se refiere a la relación que existe entre el producto y los métodos alcanzados, (Fernández & Sánchez, 1997). Mientras que eficiencia, se manifiesta que una institución es eficiente cuando logra superar brechas y obtiene buenos resultados cumpliendo las metas trazadas optimizando tiempo y costos (Ganga et al., 2014).

Respecto al tercer objetivo específico: Identificar los Factores del Clima organizacional que influyen en el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.

Se determinó que los principales factores del clima organizacional que influyen en el desempeño de los trabajadores, es la motivación, la cual prevaleció en un nivel bajo, indicando que los trabajadores no reciben la capacitación suficiente para tener un desempeño favorable en sus funciones adecuadas; además, esto permite señalar que un trabajador con baja motivación tiende a tener baja nivel de energía y sus actitudes son negativas frente a los demás trabajadores. Chiavenato (2011), señala que la motivación está relacionada con el comportamiento humano, el cual a su vez es estimulado por diversos factores tanto internos como externos. Por otro lado, también se destaca el factor comunicación, el cual también prevaleció en nivel bajo, sabiendo que esto es esencial para que exista buena coordinación entre trabajadores y se fomente información confiable para la toma de decisiones, trabajo en equipo, etc.

Finalmente, en función al objetivo general: Determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.

Se obtuvo que el clima organizacional está significativamente relacionado con el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.772 siendo una relación positiva alta y una Sig. (bilateral) de 0.000. Por lo tanto, los resultados permiten afirmar que mientras más favorable sea el clima organizacional mejor será su nivel de desempeño (ver figura 13). Asimismo, existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis H1: El Clima organizacional influye en el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021. Los resultados guardan relación con los encontrados por Chunga (2018), quien realizó su estudio en la Municipalidad distrital de Sechura y concluyó que el clima organización y el desempeño laboral tienen relación significativa con un coeficiente de 0.871, lo que le permitió concluir que si se mejora el clima organizacional, entonces el desempeño de los colaboradores mejorará significativamente.

### **3.3. Aporte práctico.**

#### **3.1.1. Título**

Propuesta de estrategias basadas en el clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca.

#### **3.1.2. Introducción**

El clima organizacional es un factor fundamental en cualquier organización, ya que permite mantener un ambiente donde el trabajador se sienta plenamente cómodo para realizar sus actividades habituales. La mayoría de las organizaciones buscan que el trabajador tenga un desempeño favorable, sin embargo, descuidan el ambiente o el entorno donde realiza sus funciones asignadas, siendo esta la principal causa que lleva a un desempeño desfavorable y afecta negativamente el cumplimiento de los objetivos organizacionales y también su competitividad frente a otras organizaciones.

Por lo tanto, el clima organizacional es considerado como un conjunto de percepciones que comparten las personas con respecto a su ambiente de trabajo, la forma en que son supervisados, la provisión de capacitación, los vínculos laborales, las políticas organizacionales, el uso común de la comunicación, los procesos administrativos y todo el entorno que involucra el desarrollo de sus funciones. Por otro lado, el desempeño laboral es la actividad primaria que realiza un colaborador en su centro de trabajo, que es la acción que lleva a la organización a cumplir con sus objetivos previamente establecidos; además, es importante señalar que si un trabajador no se siente motivado o no recibe la capacitación necesaria para potenciar sus habilidades, no podrá desempeñarse como espera la organización y esto puede reflejarse incluso en la atención que ofrece a los clientes o usuarios.

Por lo tanto, el presente aporte científico tiene como finalidad desarrollar estrategias basadas en clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca.

### **3.1.3. Justificación**

El desempeño laboral es fundamental en cualquier organización, ya que contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales y sobre todo al crecimiento de la organización. Es por ello que esta propuesta se realiza con la finalidad de fortalecer el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, ya que según los resultados obtenidos este alcanzó un nivel bajo con un 43%, lo que indica que la mayoría de los colaboradores no tienen la suficiente voluntad para cumplir con sus actividades asignadas y puede afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos de la institución. Por otro lado, el aporte o las estrategias que surjan de la investigación servirán como fuente de referencia para que la Municipalidad continúe diagnosticando otras deficiencias que afectan el desempeño laboral y, en consecuencia, establezca acciones que contribuyan a su mejoramiento.

### **3.1.4. Objetivo general**

Mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, a través de estrategias basadas en el clima organizacional.

### **3.1.5. Objetivos específicos**

Mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, mediante un taller de capacitación.

Mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, mediante un taller de motivación.

Mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, mediante la comunicación interna.

### **3.1.6. Descripción de la propuesta**

**A. Mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, mediante un taller de capacitación.**

Esta estrategia se realiza con el propósito de fortalecer las competencias o habilidades de los trabajadores y también los conocimientos relacionados con la estructura organizacional de la Municipalidad. Por lo tanto, con las acciones realizadas en esta estrategia se fortalecerán los conocimientos de los trabajadores y los resultados se verán reflejados en el cumplimiento de sus funciones o actividades asignadas, lo cual puede contribuir positivamente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

**Dirigido a:**

El taller de capacitación está dirigido a todos los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca.

Actividades:

- a) ¿Qué es estructura organizativa?
- b) Misión
- c) Visión
- d) Políticas
- e) Objetivos estratégicos
- f) Niveles jerárquicos
- g) Manual de organización y Funciones (MOF)
- h) ¿Qué es el desempeño laboral?
- i) Importancia del desempeño en las organizaciones
- j) Inteligencia emocional y su impacto en el desempeño
- k) Técnicas para mejorar el desempeño laboral
- l) ¿Qué es y la importancia del trabajo en equipo?
- m) ¿Qué son los conflictos en el campo laboral?
- n) Causas, consecuencias y valoración de conflictos
- o) Técnicas para solucionar conflictos.

**Tabla 20**

*Actividades del taller de capacitación*

Estrategia	Actividades	Sesiones	Días			Periodicidad	Costo	Costo total
			D1	D2	D3			
Taller de capacitación	¿Qué es estructura organizativa? Misión Visión Políticas Objetivos estratégicos Niveles jerárquicos	Sesión 1	█					
	Manual de organización y Funciones (MOF) ¿Qué es el desempeño laboral? Importancia del desempeño en las organizaciones Inteligencia emocional y su impacto en el desempeño Técnicas para mejorar el desempeño laboral	Sesión 2		█		Semestral	S/400.00	S/800.00
	¿Qué es y la importancia del trabajo en equipo? ¿Qué son los conflictos en el campo laboral? Causas, consecuencias y valoración de conflictos Técnicas para solucionar conflictos.	Sesión 3			█			
	Total							S/800.00

**Nota:** Elaboración propia.

## **B. Mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, mediante un taller de motivación.**

Para que un trabajador tenga un rendimiento favorable, es importante que se fomente la motivación, ya que ésta contribuye a mantener una actitud positiva o un nivel de energía elevado; por ello, se establecen las siguientes actividades:

**Actividad uno:** Para iniciar el taller, se deberá elegir una dinámica por parte del responsable o se sugiere la dinámica denominada "conocerse con el globo", la cual tiene la finalidad de que todos los participantes se conozcan y sobre todo se comprometan con todas las actividades que se llevarán a cabo durante el taller. Por lo tanto, todos los responsables harán girar un globo al ritmo de un tono musical y cuando haga una pausa, el que tenga el globo será el que se presente ante sus compañeros, indicando su nombre, apellido y que está dispuesto a comprometerse con las acciones que se llevarán a cabo durante el taller.

**Actividad dos:** Aquí la persona encargada de conducir el taller tendrá la responsabilidad de transmitir la información en láminas o PPT relacionadas con las siguientes actividades: ¿Qué entendemos por motivación?, tipos de motivación, componentes de la motivación, elementos que definen a una persona desmotivada y cómo detectarlos, herramientas de motivación, retroalimentación como refuerzo, el reconocimiento como elemento para motivar, motivación para distintos perfiles y actitud positiva.

**Actividad tres:** Para concluir el taller, es importante que se proyecte el siguiente vídeo de motivación: "No pierdas la perspectiva" <https://www.youtube.com/watch?v=TiNUaHXsjBA>. Finalmente, cada participante dará una opinión sobre dicho contenido.

**Tabla 21**

*Actividades del taller de motivación*

Estrategia	Actividades	Sesiones	Días		Periodicidad	Costo	Costo total
			D1	D2			
Taller de motivación	¿Qué entendemos por motivación?	Sesión 1			Semestral	S/300.00	S/600.00
	Tipos de motivación						
	Componentes de la motivación						
	Elementos que definen a una persona desmotivada y cómo detectarlos						
	Herramientas de motivación						
	Retroalimentación como refuerzo	Sesión 2					
	El reconocimiento como elemento para motivar						
	Motivación para distintos perfiles						
	Actitud positiva						
Total						S/600.00	

**Nota:** Elaboración propia.

### **C. Mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, mediante la comunicación interna.**

De acuerdo a los resultados, la comunicación en la Municipalidad de Pomahuaca es deficiente, sabiendo perfectamente que ésta es fundamental para que los trabajadores realicen sus actividades de manera efectiva y sobre todo para mantener información oportuna y confiable para la toma de decisiones. Para efectos de la investigación, se proponen las siguientes actividades:

**Primera actividad: Comunicación directa.** Con esta actividad, la Municipalidad busca promover la comunicación de persona a persona, es decir, directamente sin utilizar ningún intermediario; sin embargo, esto no significa que se dejarán de lado los diferentes canales de comunicación que se vienen utilizando, sino que se debe enfatizar este tipo de comunicación como una preferencia. Además, esto ayudará a que los trabajadores o receptores entiendan de forma sencilla todo lo que se quiere comunicar y, sobre todo, también ayuda a generar confianza.

**Segunda actividad: Buzón de sugerencias.** Esta es una acción muy importante que no se practica en la Municipalidad de Pomahuaca, sabiendo que es fundamental para que los trabajadores se expresen abiertamente; es decir, les da la oportunidad de dejar sus opiniones o sugerencias que no pueden comunicar directamente.

**Tabla 22**

*Actividades de la comunicación interna*

<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Costo</b>	<b>Costo total</b>
Comunicación interna	Comunicación directa	Permanente	S/0.00	S/0.00
	Buzón de sugerencias	Única vez	S/300.00	S/300.00
Total				S/300.00

**Nota:** Elaboración propia.

**Tabla 23**

*Resumen de actividades y presupuesto*

Estrategia	Actividades	Ejecución (Semanas)			Responsable	Tiempo	Costo	Presupuesto
		S1	S2	S3				
Mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, mediante un taller de capacitación.	Taller de capacitación	█			Especialista externo	Semestral	S/400.00	S/800.00
	Taller de motivación		█		Especialista externo	Semestral	S/300.00	S/600.00
Mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, mediante la comunicación interna.	Comunicación directa			█	Directivos	Permanente	S/0.00	S/0.00
	Buzón de sugerencia			█	Diseñador externo	Única vez	S/300.00	S/300.00
<b>TOTAL</b>							<b>S/1,000.00</b>	<b>S/1,700.00</b>

**Nota:** Elaboración propia.

### 3.1.7. Monitoreo y evaluación del plan de acción

Es importante realizar un seguimiento para identificar las deficiencias que puedan dificultar el cumplimiento de las acciones establecidas; esta función debe ser realizada por la dirección del área administrativa. Por otro lado, también se deben realizar evaluaciones para determinar si las acciones implementadas están generando resultados favorables o no; en caso contrario, se deben tomar acciones de mejora.

### 3.1.8. Financiamiento

El aporte práctico será financiado en su totalidad por la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, con la suma de S/ 1,700.00.

### 3.1.9. Relación costo/beneficio

La municipalidad para el 2022 ha gestionado un presupuesto aproximado de S/ 12,000.00 para la capacitación del talento humano, el cual se espera incrementar en un 20% para el 2023.

**Tabla 24**

*Relación costo beneficio*

<b>Descripción</b>	<b>Detalle</b>
Presupuesto gestionado 2022	S/12,000.00
Incremento esperado para 2023	20%
Costo de propuesta	S/1,700.00
Incremento de los ingresos 20%	S/2,400.00
Relación B/C	S/2,400 / S/1,700.00
<b>Relación B/C</b>	<b>1.41</b>

**Nota:** Elaboración propia

En la tabla anterior se muestra que el Coste/Beneficio es de 1.41, valor que se encuentra por encima de 1, el cual indica que la propuesta es viable.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Se determinó que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca ( $Rho= 0,772$ ;  $p<.05$ ), lo que significa que mientras más favorable sea el clima organizacional mejor será su nivel de desempeño laboral.

.Se analizó que el clima organizacional alcanzó un nivel bajo con un 40%, ya que la mayoría de los trabajadores consideran que no existe un ambiente confortable para realizar sus actividades asignadas, sabiendo perfectamente que esto es fundamental para que se sientan fortalecidos y con confianza al momento de asumir nuevos retos y sobre todo para mantener un estado de ánimo positivo al momento de realizar sus tareas diarias.

Se diagnosticó que el desempeño laboral prevaleció un nivel bajo con un 43%, lo que significa que la mayoría de los colaboradores no tienen la voluntad suficiente para cumplir con sus actividades asignadas, lo cual puede afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos de la institución; además, esto se debe al inadecuado ambiente de trabajo, la falta de capacitaciones, motivaciones y la comunicación interna.

Se identificó que los principales factores del clima organizacional que influyen en el desempeño de los trabajadores, es la motivación, la cual prevaleció en un nivel bajo con 48%, indicando que los trabajadores no reciben la capacitación suficiente para tener un desempeño favorable en sus funciones adecuadas; además, también se destacó el factor comunicación, el cual también prevaleció en un nivel bajo con 38%.

## **4.2. Recomendaciones**

Al responsable del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, evaluar e implementar las estrategias de la propuesta, ya que están diseñadas de acuerdo a la problemática diagnosticada en la organización. Además, tener en cuenta la mejora del clima organizacional, ya que de ello depende el desempeño del trabajador.

Al responsable del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, promover las buenas relaciones interpersonales, fomentar la comunicación interna, el respeto, la igualdad, el apoyo, la flexibilidad laboral, reconocer el logro de los trabajadores y cualquier otra actividad que esté orientada a mejorar el clima organizacional dentro de la organización.

Al responsable del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, desarrollar talleres semestrales de capacitación a fin de potenciar las habilidades de los trabajadores para que contribuyan con resultados que ayuden a cumplir los objetivos establecidos por la organización; además, se debe fomentar constantemente la motivación para garantizar la energía positiva que debe tener el trabajador al realizar sus actividades habituales.

Al responsable del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, actualizar periódicamente las actividades establecidas en el aporte práctico; además, se debe continuar investigando para identificar nuevas deficiencias que puedan ser atendidas oportunamente y no afecten el desempeño del trabajador.

## REFERENCIAS

- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, M., & Carbonell, C. (2020). Work stress and organizational climate in Peruvian teachers. *Medisur*, 18(6), 1138–1144.
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 92–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Bardales, Y. P. (2018). *Estrategia de clima organizacional para el mejoramiento del desempeño laboral en la empresa la gran favorita EIRL-Jaén-2018 [Tesis de grado]* [Universidad Señor de Sipán]. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5045/Bardales Avellaneda Yittel Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5045/Bardales%20Avellaneda%20Yittel%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Brito, B., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141–148. <https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Cabrera, R. (2018). *Estrategias de resolución de conflictos para mejorar el clima organizacional en los docentes de la institución educativa aplicación de jaén,2018.[Tesis de Mestría]* [Universidad Pedro Ruiz Gallo]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6796/BC-2072 CABRERA ALTAMIRANO ...pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6796/BC-2072%20CABRERA%20ALTAMIRANO%20...pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrillo, E., & Mayerlis, S. (2020). *Mindfulness y mejoramiento del clima organizacional[Tesis de titulación]* [universidad Cooperativa de Colombia]. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17971/1/2020\\_mindfulness\\_mejoramamiento.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17971/1/2020_mindfulness_mejoramamiento.pdf)
- Caycho, S., & Miñan, M. (2017). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la sub gerencia de tesorería de la municipalidad distrital*

de Santa Anita, Lima [Tesis de titulación] [Universidad alas peruana de América].

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/189/Tesis2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiang, M., Salazar, C., Martín, M., & Nuñez, P. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud y trabajo*, 19(1), 5–16. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (pp. 354–395).

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (8va edición, p. 269).

Chiavenato, I. (2011). Administración de los recursos Humanos. En *d. McGraw Hill*. (p. 58).

Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018 [Tesis de Maestría]* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28578>

Cubas Vásquez, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca [Tesis de maestría]* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28958>

Dávila, D. J., & Nuñez Chavarry, J. W. (2017). *Clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte chiclayana, basado en el modelo de Litwin y Stringer [Tesis de titulación]*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Díaz, C. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de guadalupe [Tesis de titulación]* [Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12752>

Fernández, M., & Sánchez C, J. (1997). *Eficacia organizacional* (Diaz de Sa, pp.

39–71).

- Fidias, G. (2018). Efectividad y eficiencia de la investigación tecnológica en la universidad. *Revista Electrónica de Ciencia y Tecnología del Instituto Universitario de Tecnología*, 3(1), 64–83. <http://201.249.78.46/index.php/recitium/article/view/92>
- Gamboa , R., Vera, C., & Jiménez, L. (2018). Una mirada desde la proxemia. En *EcoEdiciones* (pp. 47–55). <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/09/Liderazgo-ebook.pdf>
- Ganga Contreras, F., Cassinelli Capurro, A., Piñones Santana, M., & Quiroz Castillo, J. (2014). The Concept of Organizational Efficiency: an Approach to the University. *Lider*, 16(25), 126–150. <https://revistaliderchile.com/index.php/liderchile/article/view/69/79>
- García, M. (2009a). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de administración*, 0(42), 43–61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García, M. (2009b). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cuadernos de Administración. *Cuadernos de administración*, 42, 43–61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García, Y., & Gómez, C. (2018). *Diagnóstico del desempeño laboral en retail de la ciudad de Jaén-2018 [Tesis de Grado]*. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4904/GARCÍA TINOCO %26 GOMEZ HERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4904/GARCÍA_TINOCO_%26_GOMEZ_HERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gomez, J. (2020). *Evaluación del clima organizacional como factor relevante de la eficiencia del talento humano en la institución nuestra señora del perpetuo socorro [Universidad Cooperativa de Colombia]*. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20562/1/2020\\_evaluación\\_clima\\_organizacional.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20562/1/2020_evaluación_clima_organizacional.pdf)
- Guzmán, M. D., & Jiménez, N. M. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato[Tesis de maestría] [Universidad técnica de Ambato]*. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31974>

- Hernández, R ; Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, (Editorial).
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 456. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v13n3/ms02313.pdf>
- Lapo, M., & Bustamante, M. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes laborales en el Comportamiento Prosocial de los profesionales de la salud del Guayas Ecuador. *Health-Care Professionals*, 29(5), 245–268. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- Lipa, J. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa[Tesis de Mestria]*. Universidad César Vallejo.
- López, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana. [Tesis de titulación]* [Universidad Polotécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Luna, Y., & Mamani, E. (2018). *Influencia del clima organizacional en el dsenpeño laboral de los colaboradores adminsitrativos del palacio municipal Jacobo Hunter [Tesis de titulación]* [Universidad Nacional San Agusín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8579/TSlucaym2.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Maella, P. (2010). Las variables y las conductas de la eficacia personal. *Academia*, 0(0), 1–16. <http://www.cees-colombia.com/cursos/seguridad-como-pv/modulo-uno/lecturas/Lectura-1.pdf>
- Manjarrez, N., Boza, J. A., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo,Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359–365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marcelo, L. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Pachacámac - 2017[Tesis de titulación]* [Universidad autónoma del Perú,]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1208>

- Martinez, E., Molina, J., & Parada, I. (2020). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347–356. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197>
- Medina, G. A. (2018). *Clima organizacional en municipios: una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años*[Tesis de Grado] [Universidad privada del norte]. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24052/Revisión Sistemática\\_G Fasshauer.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24052/Revisión_Sistemática_G_Fasshauer.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Núñez, D., & Diaz, J. (2021). *Clima organizacional y compromiso organizacional en el área de asesoramiento de negocios de mibanco, lima 2019*[Tesis de titulación] [Universidad Peruana Unión]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4668/Diana\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4668/Diana_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Otero, A. (2018). Enfoques de la investigación. *Espacios*, 39(42), 1–52.
- Pecho, J. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Otuzco, La Libertad – 2019* [Tesis de titulación] [Universidad Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3782>
- Quintana, R. P. (2019). *Plan de estrategias en comunicación asertiva para mejorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la I.E. N° 16020, del distrito de Jaén, provincia Jaén – 2019* [Tesis de Grado] [Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5858>
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2019). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EMPRESA VIGILANTES ASOCIADOS COSTA ORIENTAL DEL LAGO. *Negotium*, 3(0), 33–51.
- Salier, E. (2019). *Plan de comunicación interna para mejorar el clima organizacional en la municipalidad distrital de San José, provincia de Lambayeque* [Tesis de

titulación] [Universidad señor de sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6890>

Sánchez, A. (2020). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa: una revisión de la literatura científica de los últimos 5 años [Tesis de Grado]*. Universidad privada del norte.

Sánchez, I., Rodríguez.Yaquelin, C., & Espino la O, Z. (2018). El clima organizacional de la clínica estomatológica Fe Dora Beris, del municipio de Santiago de Cuba. *Correo científico médico de Holguín*, 22(2), 225–237.

Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de las ciencias económicas administrativas*, 10(27), 83–88.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>

Segredo, P., Rigñack, R., & García, N. (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 29(3), 532–542.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412015000300012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000300012)

Silva, E. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de San Martín . *TZHOECOEN*, 10(1), 56–63.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>

SNIEG, I. (2015). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015* (p. 1).

Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). Administración. En *Ebooks Académicos* (sexta edición, pp. 202–221).

Sun, M. (2017). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango [Tesis de titulación]* [Universidad Rafael Landívar].  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tapias, X. L. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del Socorro, 2018-2019 primer semestre[Tesis de Maestría]* [Universidad Libre].

<https://hdl.handle.net/10901/17687>

Valderrama, G. (2019). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sanagorán – 2017* [Tesis de maestría] [Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14128>

Vásquez, L. (2018). *Estrategias gerenciales para mejorar el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 16122 del Distrito de Pomahuaca – Jaén 2018* [Tesis de maestría] [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6679>

Viñán, J., Navarrete, F., Puente, M., Pino, S., Caicedo, F. (2018). Metodología de la investigación científica como instrumento en la producción y realización de una investigación. *ATLANTE*, 0(0). <https://www.eumed.net/rev/atlanter/2018/05/investigacion-cientifica.html>

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título: Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Pomahuaca, 2021**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>
¿Cómo influye el Clima organizacional en el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021?	Determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.	<b>H1:</b> El Clima organizacional Influye en el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.	Variable independiente:  Clima organizacional
<b>PROBLEMA ESPECIFICOS</b> ¿Cuál es el nivel del Clima organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021?	<b>OBJETIVO ESPECIFICOS</b> Analizar el nivel del Clima organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.	<b>H0:</b> El Clima organizacional no Influye el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.	Variable Dependiente:  Desempeño laboral
¿Cuál es el nivel del Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021?	Diagnosticar el nivel del Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.		
¿Cuáles son los Factores del Clima organizacional que influyen en el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021?	Identificar los Factores del Clima organizacional que influyen en el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021		

## Anexo 2: Cuestionario.

**Objetivo.** El cuestionario tiene como finalidad medir el clima organizacional y el desempeño laboral, por lo que se le pide que responda con la mayor sinceridad posible. El cuestionario será de manera anónima.

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )						
1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Clima organizacional</b>						
<b>Estructura Organizacional</b>						
1	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?					
2	¿Conoce la estructura organizacional de su institución?					
3	¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?					
4	¿Tengo objetivos establecidos en mi trabajo?					
5	¿Conoce cuáles son las funciones que le corresponde desempeñar?					
6	¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?					
7	¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?					
<b>Procesos Organizacionales</b>						
8	¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?					
9	¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?					
10	¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?					
11	¿Cumpló con las metas establecidas en mi área de trabajo?					
<b>El liderazgo</b>						
12	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?					
13	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?					
14	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?					
15	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?					
<b>Motivación</b>						
16	¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?					
17	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?					
18	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
19	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?					

<b>Comunicación</b>					
20	¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?				
21	¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?				
22	¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?				
23	¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?				
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>Productividad laboral</b>					
24	¿En su área se cumplen las metas establecidas por su Plan Operativo?				
25	¿Usted Contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?				
26	¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la Municipalidad?				
27	¿Cumple con eficiencia su trabajo?				
<b>Eficacia</b>					
28	¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?				
29	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?				
30	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?				
31	¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad?				
<b>Eficiencia laboral</b>					
32	¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?				
33	¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?				
34	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?				
35	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en el trabajo?				
36	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?				
37	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?				

### Anexo 3: Validez del cuestionario.



#### INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Liset Sugeily Silva Gonzales
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciada
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Maestra en Administración & Marketing
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)</b>	7 años
	<b>CARGO</b>	Docente
Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, 2021		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b> <b>3.2</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Díaz Dávila, Madeleyne
	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>Analizar nivel del Clima organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.</p> <p>Diagnosticar, el nivel del Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca,2021</p> <p>Identificar los Factores del Clima organizacional que influyen en el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca,2021</p>

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
1. ¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
2. ¿Conoce la estructura organizacional de su institución?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
3. ¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
4. ¿Tengo objetivos establecidos en mi trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
5. ¿Conoce cuáles son las funciones que le corresponde desempeñar?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
6. ¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
7. ¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
8. ¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
9. ¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
10. ¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
11. ¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
12. ¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
13. ¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
14. ¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	

15. ¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
16. ¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
17. ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
18. ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
19. ¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
20. ¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
21. ¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
22. ¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
23. ¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		
24. ¿En su área se cumplen las metas establecidas por su Plan Operativo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
25. ¿Usted Contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
26. ¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la Municipalidad?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
27. ¿Cumple con eficiencia su trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
28. ¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	

30	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
31	¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
32	¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
33	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
34	¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
35	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
36	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
37	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
<b>PROMEDIO OBTENIDO</b>		A (X)            D (    )
<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b>		Ninguno
<b>7. OBSERVACIONES</b>		

  
 .....  
**Mg. Liset Eugeily Silva Gonzalez**  
 Lic. en Administración  
 Reg. Único de Coleg. N° 27945

\_\_\_\_\_  
**Juez Experto**  
**Colegiatura N° 27945**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		CRISTHIAN J. SÁNCHEZ URIARTE
	<b>PROFESIÓN</b>	LIC. EN ADMINISTRACIÓN
	<b>ESPECIALIDAD</b>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	8 AÑOS
	<b>CARGO</b>	GESTOR ADMINISTRATIVO - SUNAFIL
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, 2021		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>Díaz Dávila <u>Madeleyne</u></b>	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b>	
	Determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b>	
	Analizar el nivel del Clima organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021. Diagnosticar el nivel del Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021. Identificar los Factores del Clima organizacional que influyen en el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 37 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
<b>Preguntas:</b>		

<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
1. ¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
2. ¿Conoce la estructura organizacional de su institución?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
3. ¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
4. ¿Tengo objetivos establecidos en mi trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
5. ¿Conoce cuáles son las funciones que le corresponde desempeñar?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
6. ¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
7. ¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
8. ¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
9. ¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
10. ¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
11. ¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
12. ¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
13. ¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
14. ¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	

15. ¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
16. ¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
17. ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
18. ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
19. ¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
20. ¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
21. ¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
22. ¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
23. ¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		
24. ¿En su área se cumplen las metas establecidas por su Plan Operativo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
25. ¿Usted Contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
26. ¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la Municipalidad?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
27. ¿Cumple con eficiencia su trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	
28. ¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	TA( X )	TD( )
	SUGERENCIAS:	

29. ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	TA( X )                      TD( )
	SUGERENCIAS:
30. ¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	TA( X )                      TD( )
	SUGERENCIAS:
31. ¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad?	TA( X )                      TD( )
	SUGERENCIAS:
32. ¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?	TA( X )                      TD( )
	SUGERENCIAS:
33. ¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?	TA( X )                      TD( )
	SUGERENCIAS:
34. ¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?	TA( X )                      TD( )
	SUGERENCIAS:
35. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en el trabajo?	TA( X )                      TD( )
	SUGERENCIAS:
36. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	TA( X )                      TD( )
	SUGERENCIAS:
37. ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?	TA( X )                      TD( )
	SUGERENCIAS:
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA _____ N° TD _____
<b>COMENTARIO GENERALES</b>	
<b>OBSERVACIONES</b>	

*Cristhian S. Urte*

Juez Experto:  
Colegiatura N° 07620  
DNI: 46267702

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Karla Ivonne Rojas Jiménez
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración y Marketing
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Maestra en Administración y Marketing
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)</b>	16 años
	<b>CARGO</b>	Docente
Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, 2021		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1 3.2	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Díaz Dávila, <del>Madelevne</del>
	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<b><u>GENERAL</u></b> Determinar la influencia del Clima organizacional en el Desempeño laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021
		<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> Analizar nivel del Clima organizacional de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021. Diagnosticar, el nivel del Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca,2021 Identificar los Factores del Clima organizacional que influyen en el Desempeño laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca,2021

<p align="center"> <b>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</b> </p>		
N.º		
	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	
01	¿Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
02	¿Tengo objetivos establecidos en mi trabajo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
03	Conoce la estructura organizacional de su institución.	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
04	Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar.	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
05	¿Coordino, Planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del Plan Operativo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
06	¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos de la Municipalidad?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
07	¿Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
08	¿Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
09	¿Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
10	¿Soy responsable de cumplir los estándares de Desempeño y/o rendimiento?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
11	¿Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
12	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
13	¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
14	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:

15	¿Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la Municipalidad?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
16	¿Usted está de acuerdo con su asignación salarial?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
17	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
18	¿Siente que en la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
19	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
20	¿Cree usted que el alcalde y los jefes(as) de cada área se comunican adecuada y oportunamente?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
21	¿Cuenta con acceso a la información suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
22	¿Las tareas y/o procedimientos son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
23	¿Para usted los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
24	¿En su área se cumplen las metas establecidas por su Plan Operativo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
25	¿Cumple con eficiencia su trabajo?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
26	¿Usted Contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
27	¿Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la Municipalidad?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
28	¿Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la Municipalidad?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:
29	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?	A (X)            D (    ) SUGERENCIAS:

30	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	A (X)      D (   ) SUGERENCIAS:
31	¿Usted Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	A (X)      D (   ) SUGERENCIAS:
32	¿Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen?	A (X)      D (   ) SUGERENCIAS:
33	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas?	A (X)      D (   ) SUGERENCIAS:
34	¿Logra los resultados previstos en su Plan Operativo?	A (X)      D (   ) SUGERENCIAS:
35	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?	A (X)      D (   ) SUGERENCIAS:
36	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?	A (X)      D (   ) SUGERENCIAS:
37	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	A (X)      D (   ) SUGERENCIAS:
<b>PROMEDIO OBTENIDO</b>		A (X)      D (   )
<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b> Ninguno		
<b>7. OBSERVACIONES</b>		

  
 DNI 16630892 .

Juez Experto  
 Colegiatura N.º 0000025

## Anexo 4: Carta de presentación para investigación

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

Chiclayo, 12 Noviembre del 2021

**Arq:**

Jonathan Manfredo Herrera Salgado

**Alcalde:**

Municipalidad Distrital de Pomahuaca

**Asunto:** *Solicito permiso y apoyo en investigación.*

*De mi especial consideración:*

*Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestros estudiantes del IX Ciclo, puedan realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.*



*Detalle datos de los estudiantes:*

- *Díaz Dávila Madeleyne DNI: 77067534*

*Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestro alumno no tenga inconvenientes y logre desarrollar su trabajo.*

*Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.*

*Atentamente,*

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes  
Directora de EAP DE Administración  
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU  
T. 074-481610 Anexo 6239  
[reyesca@crece.uss.edu.pe](mailto:reyesca@crece.uss.edu.pe)

## Anexo 5: Carta de aceptación para investigación



### MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA JAÉN - CAJAMARCA

*"Por Un Gobierno Responsable para Todos"*



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pomahuaca, 22 de noviembre de 2021.

#### CARTA N°0123-2021-MDP/A

**MG. VARLA ANGÉLICA REYES REYES**  
Directora de EAP de Administración  
Universidad Señor de Sipán  
Km5 Carretera Pimentel - Chiclayo

Chiclayo.-

**ASUNTO:** Se brinda facilidades para el desarrollo del proyecto de investigación denominado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, 2021", en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca.

**REFERENCIA:** Carta S/N (Expediente N° 2047-2021), de fecha 17/11/2021.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y en atención al documento de la referencia, se comunica que se le brinda las facilidades a la señorita **MADELEYNE DÍAZ DÁVILA**, identificada con DNI N° 77067534, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, para que pueda desarrollar su proyecto de investigación de mi representada; cabe resaltar, que dicho proyecto de investigación lleva como título "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, 2021**".

Sin otro particular, me despido de usted reiterándoles las muestras de mi especial consideración y mayor estima.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA

Arq. Jonathan M. Herrera Salgado  
ALCALDE

C.C.  
Arhco  
J.M.H.

Av. Balta N°173 - Pomahuaca - Jaén - Cajamarca - Perú

Email: mdp.pomahuaca@gmail.com

## Anexo 6: Resolución de proyecto



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1004-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 10 de noviembre de 2021.

#### VISTO:

El Oficio N°0288-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 10 de noviembre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde solicita la aprobación de los Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I – Sec. A y eL-A, período académico 2021-II, de la EAP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

#### SE RESUELVE

**ARTICULO ÚNICO: APROBAR** los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, Sec. A y eL-A, período 2021-II, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

#### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



**Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo**  
Decana (e)  
Facultad de Ciencias Empresariales



**Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales**  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 1004-FACEM-USS-2021**

N°	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	ALVAREZ MELENDEZ DORALIZA EVELIN	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CALIDAD DE ATENCIÓN A LOS USUARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS - 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	CHANCAFE CASTRO JACK JESUS		
2	BALAREZO GUEVARA ANA TERESA DE JESUS	CALIDAD Y EL PROCESO DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA EMPRESA B TIEM CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	HOYOS ZULOETA BRANDON ALI		
3	CASTILLO GONZALES MANUEL GERARDO	MARKETING RELACIONAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA EDIPESA S.A. CHICLAYO - 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CESPEDES CENTURION ELSA YADIRA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CALIDAD DE SERVICIO DE TRANSPORTE URBANO EN EL DISTRITO DE POMALCA - CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	GRANDA TUMES DAVMARI LISZETH		
5	DIAZ DAVILA MADELEYNE	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA - 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	FACUNDO RAMIREZ ROSA ISELA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CALIDAD DE SERVICIO EN TRANSPORTE PÚBLICO URBANO EN CAMIONETAS RURALES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO - 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	RUIZ RUIZ LOIDA NOEMI		
7	GOMEZ MIRANDA FRANCESCO GRAZIANI	EL SISTEMA LOGÍSTICO Y EL PROCESO DE ALMACENAMIENTO EN LA EMPRESA SODIMAC CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	MALPARTIDA ITURREGUI MARCELA DE FATIMA	PLAN DE NEGOCIO PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE LA EMPRESA D'BELLUS S.A CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	MERA CABALLERO BRITANIA	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA CLÍNICA DEL CÁNCER S.A.C. CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	MIRES CARRANZA RODOLFO DANIEL	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA MUNICIPALIDAD DE PIMENTEL - 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	TORRES CORREA IRWIN STEVE		
11	MURO MAYANGA MARIO MARTIN	SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	ORTIZ DAVILA OMAR ALEXANDER	MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA MARCA DE LA EMPRESA ST EXPRESS S.A.C. CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	PUPUCHE DELGADO NAHOMY DALESKA		
13	REYES SUPLIHUICHE JAIR ALONSO	LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONDORCANQUI 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 1004-FACEM-USS-2021**

N°	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
14	TAPIA PRECIADO RAQUEL SUGEY	LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COMPANY ELECTRIC S.A.C. - TUMÁN, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	TORRES EDQUEN VICTOR MANUEL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMUNICACIÓN INTERNA DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	VASQUEZ DURAN KEVIN ANDERSON	GESTIÓN LOGÍSTICA Y SU RELACION CON EL CONTROL PATRIMONIAL DE LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	BALLENA MILLÁN JENY BEL	GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL COLEGIO PERÚ BIRF - FERREÑAFE 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	DELGADO BUSTAMANTE TEONILA		
18	IPANAQUE FERNANDEZ FELICITA DIANA	LA EVALUACIÓN CREDITICIA Y SU INCIDENCIA EN LA MOROSIDAD DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA EL TUMI - FILIAL CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	MUÑOZ TORRES WILDER ALEX	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA EJECUCIÓN DEL GASTO CORRIENTE EN LA MUNICIPALIDAD JOSÉ LEONARDO ORTIZ - 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	ORTIZ VILLALOBOS ALFONSO	EL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTOS MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYALTI 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	VEGA SALAZAR SHEYLA LIZBETH	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CASSINELLI - SUCURSAL CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

## Anexo 7: Formato T1

### FORMATO T1



#### FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 13 de marzo de 2023

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito: Diaz Davila Madeleyne con DNI 77067534 En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, 2021**, presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
DIAZ DAVILA MADELEYNE	77067534	

## Anexo 8: Confiabilidad de clima organizacional

**Fiabilidad**

→ **Escala: CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	23

## Anexo 9: Confiabilidad de desempeño laboral

**Fiabilidad**

→ **Escala: DESEMPEÑO LABORAL**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N		%	
Casos	Válido				
	Válido	10	100,0		
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	10	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	14

## Anexo 10: Fotos

**Figura 14**

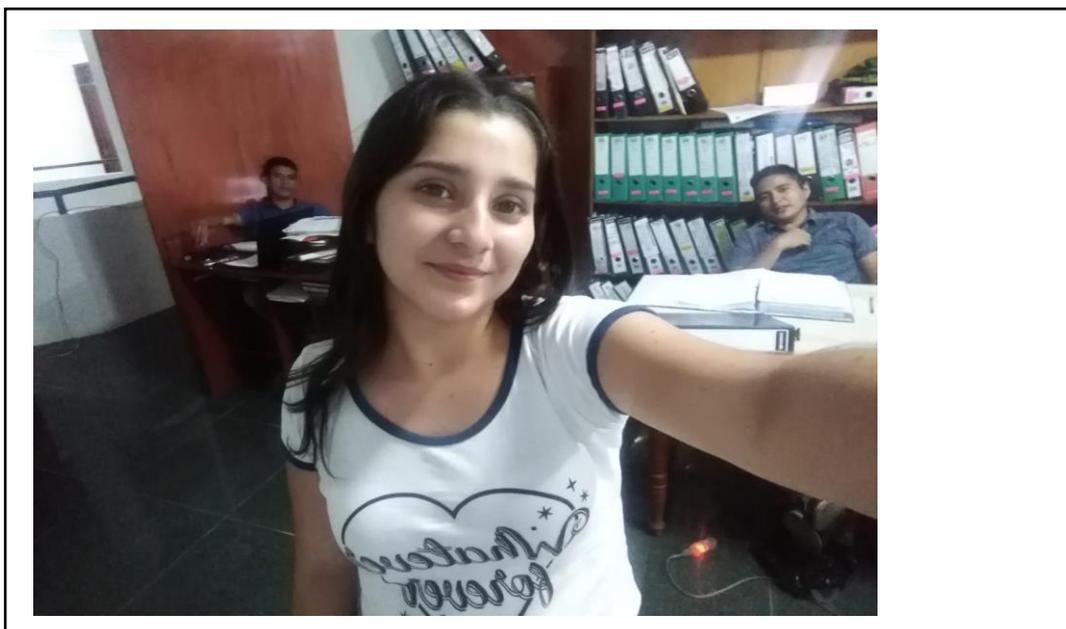
*Evidencia fotográfica uno*



**Nota:** Bach. Realizando encuestas a colaborador del área de DIDUR de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca.

**Figura 15**

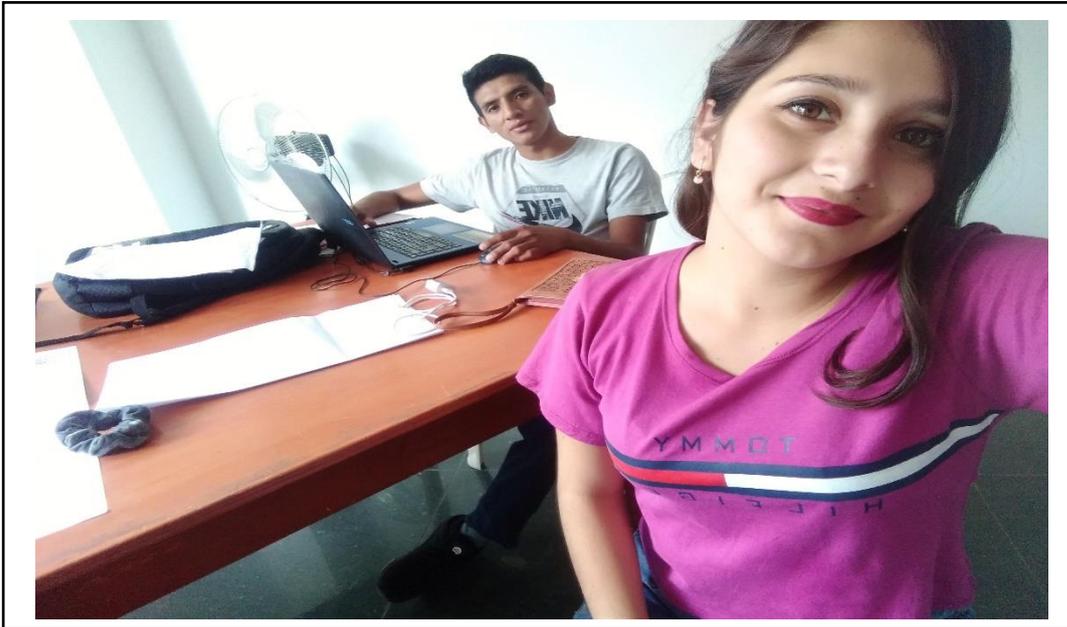
*Evidencia fotográfica dos*



**Nota:** Autora de la tesis en oficinas de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca realizando encuestas a los colaboradores de dicha entidad.

**Figura 16**

*Evidencia fotográfica tres*



**Nota:** Autora de la tesis en oficinas de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca realizando encuestas a colaborador del área de ATM de dicha entidad.

**Figura 17**

*Evidencia fotográfica cuatro*



**Nota:** Autora de la tesis en oficinas de la Municipalidad Distrital de Pomahuaca con los asistentes del área de gerencia y área de turismo de dicha entidad.

NOMBRE DEL TRABAJO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD**

AUTOR

**Madeleyne Diaz Davila**

RECuento DE PALABRAS

**14280 Words**

RECuento DE CARACTERES

**79486 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**61 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**312.3KB**

FECHA DE ENTREGA

**May 1, 2023 2:25 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 1, 2023 2:26 PM GMT-5**

● **22% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 19% Base de datos de Internet
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

**ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1004-FACEM-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, Madeleyne Díaz Davila, con su tesis Titulada CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POMAHUACA, 2021.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 08 de mayo de 2023



Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.

