



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 EN LA MUNICIPALIDAD DE**

**JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Autores:**

**Bach. Montenegro Effio, Yanira Esmeralda**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9756-9935>**

**Bach. Tenorio Ugaz, Katty Jhoselin**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7637-7953>**

**Asesor:**

**Dr. Mego Núñez Onésimo**

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

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel - Perú**

**2023**

## HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

### TESIS

#### CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2021

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

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo  
\_\_\_\_\_  
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José  
\_\_\_\_\_  
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dr. Villanueva Calderón Juan Almícar  
\_\_\_\_\_  
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(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

### **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 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:

Montenegro Effio, Yanira Esmeralda	DNI: 73509141	FIRMA 
Tenorio Ugaz, Katty Jhoselin	DNI: 77281331	FIRMA 

Pimentel, 21 de agosto de 2023

## **Dedicatoria**

*La presente investigación se la dedicamos a nuestros padres, por sus consejos, por su apoyo permanente, por siempre alentarnos a seguir adelante y permitir a nunca darnos por vencidos, por educarnos con buenos valores desde pequeñas y estar presente en toda nuestra formación, escolar y universitaria.*

## **Agradecimiento**

A Dios, por Guiarnos en nuestro camino, estar presente en todo momento, guiándome para lograr mis metas.

A mis padres, por su apoyo incondicional, tanto económicamente, como emocionalmente, brindándome sus consejos para mi formación profesional.

A mis cada uno de grandes maestros de estuvieron en el proceso de mi vida académica y que me nos enseñaron muchas cosas buenas, nos dieron consejos, creyeron en nosotras, y en especial a nuestro asesor el Dr. Onésimo Mego Núñez.

## Resumen

El estudio realizado tuvo como objetivo principal establecer Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, La población estuvo conformada por 280 trabajadores y la muestra por 72 personas de la institución en estudio. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables clima laboral y desempeño laboral, a la vez, se utilizó como instrumento dos cuestionarios, que constaron de 20 interrogantes por ambas variables, de acuerdo a la escala de Likert de cinco alternativas. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Se concluyó a través del coeficiente Rho de Spearman cuyo valor fue de 0,650\*\*, que existe una relación positiva y significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de la MDJLO. De la misma manera, para la aceptación o rechazo de la hipótesis de investigación se obtuvo un Sig. bilateral  $0,000 < 0,05$ , afirmando el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** clima laboral, desempeño laboral, trabajadores

## Abstract

The main objective of the study carried out was to determine the relationship that exists between the organizational climate and the work performance of the collaborators in the municipality of José Leonardo Ortiz, the type of study was descriptive correlational, non-experimental and cross-sectional design, the population It was made up of 280 workers and the sample was made up of 72 people from the institution under study. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables work environment and work performance, at the same time, two questionnaires were used as an instrument, which consisted of 20 questions for both variables, according to the Likert scale of five alternatives. For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. It was concluded through Spearman's Rho coefficient whose value was 0.650\*\*, that there is a positive and significant relationship between the work environment and the work performance of the MDJLO. In the same way, for the acceptance or rejection of the research hypothesis, a bilateral Sig. 0.000<0.05 was obtained, confirming the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis.

Keywords: work environment, job performance, workers

## Índice de Contenido

Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
Índice de Contenido .....	viii
Índice de Tablas .....	x
Índice de figuras .....	xi
I. INTRODUCCION:.....	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema: .....	27
1.4. Formulación del problema:.....	32
1.5. Justificación e importancia: .....	33
1.6. Hipótesis: .....	33
1.7. Objetivos: .....	34
II. MÉTODOS:.....	35
2.1 Tipo y diseño de la investigación: .....	35
2.1.1. Tipo de investigación: .....	35
2.1.2. Diseño de investigación: .....	35
2.2 Variables-operacionalización: .....	35
2.3. Población y muestra:.....	38
2.3.1. Población: .....	38
2.3.2. Muestra:.....	38
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad:..	39



2.5. Procedimientos de análisis de datos: .....	41
2.6. Criterios éticos: .....	41
2.7. Criterios de Rigor Científicos:.....	42
III. RESULTADOS: .....	43
3.1. Registro a nivel de datos generales .....	43
3.2. Discusión .....	56
3.3. Aporte científico .....	59
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS:.....	68

## Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable desempeño laboral .....	36
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral .....	37
Tabla 3 Criterios éticos.....	41
Tabla 4 Datos generales .....	43
Tabla 5 Dimensión Estructura .....	44
Tabla 6 Dimensión Recompensas.....	45
Tabla 7 Dimensión Relaciones.....	46
Tabla 8 Dimensión Conflictos.....	47
Tabla 9 Variable Clima Organizacional .....	48
Tabla 10 Dimensión Capacidad laboral.....	49
Tabla 11 Dimensión Desenvolvimiento .....	50
Tabla 12 Dimensión Eficacia.....	51
Tabla 13 Dimensión Perfil del trabajador .....	52
Tabla 14 Variable Desempeño laboral .....	53
Tabla 15 Pruebas de normalidad .....	54
Tabla 16 Correlaciones Rho de Spearman .....	54

## Índice de figuras

Figura 1 Datos generales .....	43
Figura 2 Dimensión Estructura .....	44
Figura 3 Dimensión Recompensas .....	45
Figura 4 Dimensión Relaciones.....	46
Figura 5 Dimensión Conflictos.....	47
Figura 6 Variable Clima Organizacional .....	48
Figura 7 Dimensión Capacidad laboral .....	49
Figura 8 Dimensión Desarrollo .....	50
Figura 9 Dimensión Eficacia.....	51
Figura 10 Dimensión Perfil del trabajador .....	52
Figura 11 Variable Desempeño laboral .....	53
Figura 12 Diagrama de dispersion de variables .....	55

## **I. INTRODUCCION:**

### **1.1. Realidad problemática**

#### **1.1.1. Internacional**

En Colombia, el estudio nos dice que el marco organizacional es un grupo de apreciaciones que los trabajadores comentan con respecto a su ambiente de trabajo interno, se demuestra en la experiencia laboral y el impacto de la conducta y desempeño del colaborador y por ende en el funcionamiento del negocio, así también en los lazos de compromiso afectuoso con su entorno. (Pedraza, 2018, p.93),

México, en su revista nos comenta al clima laboral como el grupo de cualidades que son observadas por los empleados para comprender a una entidad y diferenciarla de otras, su firmeza es cambiante en el tiempo y predomina en el desempeño de los individuos en la empresa. Es capaz de librar inconvenientes o permitir el éxito para el logro de un meta u objetivo organizacional. (Sotelo & Figueroa, 2017, p.15) ,

Venezuela, en su artículo manifiesta que el clima organizacional se le conoce a las percepciones que poseen los colaboradores y encargados, la misma que se forma en la empresa correspondiente, afectando claramente el desenvolvimiento. De acuerdo a ello, el clima laboral es un asunto de un gran significado que hoy en día buscan las empresas, teniendo en cuenta que deberían estar en constante mejoramiento del entorno de su entidad, para obtener un alto nivel de productividad, sin dejar de lado el recurso humano. (Peralta, 2020, p.6),

Ecuador, en su artículo nos indica que para que los colaboradores se sientan motivados o impulsados, deben encontrarse con un buen ambiente laboral que brinden seguridad a la hora de ejercer su trabajo, es por eso que debe estar enfocado en la comodidad de los mismos. La mayoría de empresas optan por aplicar estrategias en producto o servicio poniendo a parte al talento humano que tiene un papel fundamental en cada empresa para alcanzar el logro, debido a que manifiestan que le ocasiona gastos a la hora de realizar las evaluaciones de capacitación,

desempeño, y que el trabajador tenga los recursos necesarios para lograr su trabajo. (Bohórquez et al., 2020, p.43),

Argentina, en su artículo nos comenta que el desempeño organizacional es un pilar muy importante para que una institución logre un crecimiento, asimismo el autor indica que esta práctica debe responder a la condición y necesidad de cada sociedad laboral, afectando el rendimiento organizacional. Sin embargo, manifiestan que cada organizacional debe incentivar el eficiente desempeño organizacional entre los empleados, permitiendo cumplir con las labores encomendadas en cada área laboral, asimismo el estudio indica que por lo general el estudio que evalúa el desempeño por lo general algunas empresas pasan por alto, no tomando en cuenta que cada trabajador posee ciertos factores **intrínsecos**, y eso se suma a los presupuestos limitados que poseen, inestabilidad, así como la ausencia de la capacitación. De acuerdo a lo indicado anteriormente el desempeño es una de las temáticas de mayor sensibilidad en cada negocio, sobre todo en las entidades del sector estatal que de acuerdo a los estudios posee muchas deficiencias en la valoración de cada servidor; y donde en muchas ocasiones se le brinda un mayor énfasis a la parte política, ya que la mayor parte de personal de confianza ejerce el puesto y las funciones sin cumplir con la competencia estipulada en el perfil del puesto. (Marín & Delgado, 2020, p.4),

Chile, en su artículo nos indica que clima organizacional hace referencia al entorno de trabajo de la organización. Dicho entorno realiza autoridad directa en el comportamiento y conducta de sus integrantes. En tal sentido, se puede confirmar que el clima organizacional refleja la cultura más grande de la estructura. De la misma manera se señala que el clima dispone la forma en que el colaborador observa su labor cumplida y la productividad. Es por ello que resulta importante la frase individual de la “opinión” que los colaboradores y directivos se forman en la empresa que pertenecen. (Sánchez et al., 2017, p.52),

### 1.1.2. Nacional

En Jaén, este artículo nos dice que El clima laboral se le denomina a un factor que determina el logro de cada objetivo institucional, el cual es uno de los procesos más complejos por la dinámica organizacional, enfocado en el factor humano; a la vez, para la generación del equilibrio del talento humano del negocio de moto repuestos, la organización pretende que cada proceso mida todo lo concerniente al clima laboral, con el propósito de conservar trabajadores que se encuentran con una buena motivación, productivos y muy satisfechos. (Barboza et al., 2021, p.31),

Lima, en su revista nos informa que el clima organizacional se agrupa por el factor individual y colectivo, conlleva tratar un grupo de componentes y determinantes, el mismo que juega a favor o en contra del contexto laboral, así como el clima genera una visión global, factible y multidimensional de la empresa. Asimismo, el clima laboral presenta 06 dimensiones, las mismas que se describen como “la estructura (percepción de cada obligación, regla y política empresarial), responsabilidad individual (sentimiento de autonomía en cada actividad y responsabilidad diarias), asignación (percepción de igualdad en la remuneración)”, peligro y toma de decisiones (sensación de peligro y capacidad para determinar la existencia de cada colaborador idóneo). (Gonzales et al., 2021, p.8 ),

Trujillo, en su artículo nos informa que el clima organizacional proporciona fuerza al sistema organizativo y proporciona un aumento de su producción por su claro vínculo con el talento humano. En la actualidad esta manifestación se valora y toma un auge ante la obligación de entender la influencia en el desempeño de los individuos, como condición inevitable en el logro de la excelencia en el proceso de transformación y logro una mayor eficiencia organizacional. El clima organizacional compone un elemento principal en el crecimiento de su estrategia organizacional proyectada y facilita al directivo una visión futura de la organización. (Segredo, 2017, p.5),

Lima, en su artículo nos manifiesta que el desempeño está relacionado con los niveles organizacionales del negocio, en la que considera al talento como un factor determinante para el logro del objetivo organizacional, indicando que un negocio no funciona sin el apoyo de cada uno de los empleados, ya que un buen manejo de este último conlleva a que cada empresa se encuentre en una mejor posición en el mercado, permitiéndolo ser competitiva en el mundo empresarial, de acuerdo a ello en la actualidad, es de gran importancia comprender el desempeño organizacional está relacionado al clima laboral de los negocios, permitiendo la mejora de cada capacidad y desarrollo de la habilidad del individuo, permitiendo que su desempeño laboral se mantenga en un alto nivel de logro. (Cruzado & Alomia, 2020, p.7),

San Martín, en su artículo nos indica que el desempeño sirve para ayudar en la toma de decisiones y determina las estrategias de corto, mediano y largo plazo, posibilita a las empresas evaluar distintas opciones que les permita la mejora de su capacidad interna, así también como prevenir la inversión necesaria o personales, de cada sistema o procedimiento con el fin de aumentar el desempeño futuro. De acuerdo a ello, entender el desempeño, ayuda a la mejora continua de cada servicio y productividad, acrecentando la satisfacción de cada cliente, la competitiva, así como la participación en cada mercado. (Marrufo & Pacherez, 2020, p.4),

Puno, en su artículo indica que una evaluación del desempeño es importante como herramienta para gestionar al talento humano, lleva a los máximos colaboradores de la mano y los capacita para una capacitación estratégica que incluya un liderazgo, dando mayor atención a su entrenamiento, crecimiento individual, etc. El talento humano se da como plan a largo plazo, en el que toda la organización se verá favorecida por medio del logro de cada objetivo estimulado por el talento que lo compone, así mismo una evaluación del desempeño es una de las herramientas de gestión, que se enfoca en ayudar y aprovechar al máximo el talento disponible para la empresa, teniendo como principal al crecimiento profesional de los empleados. (Quispe, 2020, P.5),

### **1.1.3. Local**

El actual estudio se realizó en el Municipio del distrito de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, asimismo se ha venido identificando que en la institución tiene problemas con el clima laboral, la cual se manifiesta ya no existe una buena relación con su entorno interno, no existe una comunicación eficiente con los miembros de trabajo, riñas entre compañeros y trabajadores poco valorados por la institución, lo cual estaría trayendo como consecuencia problemas para cumplir con sus obligaciones diarias, problemas de actitud y por ende un bajo desempeño laboral, afectando así el desarrollo eficiente en la entidad en estudio. De acuerdo a lo anteriormente descrito, el presente estudio pretende determinar una existente relación entre clima laboral y el desempeño laboral, permitiendo brindar alternativas de solución a la problemática encontrada y aportar de forma práctica a la solución de problemas de la institución

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1. Internacionales:**

Bolivia con el trabajo de pregrado cuyo propósito primordial fue determinar cómo incide el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo. El tipo de investigación que presenta el enfoque cualitativo y cuantitativo, lo que facilita aprender y entender los componentes del Clima Organizacional de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. y examinar las causas que ocasiona la disminución del desempeño, posteriormente plantear el instrumento que nos va permitir solucionar el objeto de estudio. Debido al poco número de pobladores dentro de la organización, no será necesario tomar muestra estadística. Como resultados se obtuvo que se realizó la indagación de campo mediante una técnica denominada como encuesta en un mundo de 10 personas, debido al pequeño número de ellas que no requiere la extracción de una muestra estadística, y luego se organizan y validaron los datos. Y para concluir se considera que el recurso humano es



esencial en cada organización, puesto que de él depende que cada proceso se lleve a cabo de forma correcta y en los tiempos previstos. Su desempeño se supedita, lógicamente, a sus motivaciones intrínsecas y también las extrínsecas, entre las que se incluye el ambiente de trabajo, la remuneración, el liderazgo bajo el cual está a cargo y muchos otros aspectos que hacen al clima organizacional, esto es, las características percibidas de la organización, por parte de los miembros que la conforman y cómo estas afectan en el desarrollo de su trabajo. (López, 2019, p.20)

Zans (2017), Nicaragua con el estudio de pregrado nos indican que tiene el propósito primordial de analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos y profesores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua. Su método de trabajo es cuantitativo dado que se realizan los supuestos estadísticos, se van a medir los conceptos incluidos en los supuestos, las medidas se convertirán en valores numéricos y luego se analizarán mediante técnicas de análisis técnico estadista. Cualitativo porque se va ejecutar entrevista a fondo que se comprenderá el fenómeno estudiado. Como población del estudio en la investigación está a los colaboradores que desempeñan funciones de dirección, administración y los profesores de planta, con un total de 88 colaboradores de la Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa de la UNAN Managua. Para la muestra se tomó a 9 trabajadores con diferentes cargos. Como resultado se obtuvo el tiempo de trabajo en la institución es de gran importancia en las personas las cuales se aplicó el instrumento, ya que va permitir conocer con claridad la información. La mayoría de encuestados son entre 6 a años de tiempo de trabajo, siendo el 60% de la población encuestada. Y para concluir el clima organizacional presente en la FAREM, es considerado en término medio favorable y desfavorable, siendo poco participativo el liderazgo, sin importar el trabajo en equipo. (p.24)

Zambrano (2019), Colombia, en su tesis de posgrado tiene el propósito primordial de conocer la relación del clima organizacional y la satisfacción de cada administrativo, así como de los asesores de libre nombramiento que favorece la unidad para atención y recuperación a las víctimas de la sede central de Bogotá. La metodología de trabajo fue de tipo mixta, pues se agrega técnicas, métodos del tipo cualitativa y cuantitativa en la investigación. La población del siguiente estudio lo conforman los funcionarios de la UARIV y como muestra se tomó toda la población debido a la pequeña cantidad de directivos y asesores. Como resultado se obtuvo cómo se sienten los funcionarios en relación al aviso dentro de la empresa sobre la convivencia y el sentirse bien en el trabajo, el 38.46% está de acuerdo, el 30.76% afirmo estar en total de acuerdo. Por lo tanto, se afirma que los funcionarios se sienten que están enterados de lo que es el CO y como se va evaluar dentro de la organización. En relación a la frecuencia el 23.07% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 7.69% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, obteniendo nuevamente desinformación sobre la investigación, posiblemente un porcentaje de la población del nivel directivo no le informaron a lo que concluyeron después del análisis del clima en la UARIV. Y para finalizar se dice que los colaboradores se sienten satisfechos en la UARIV, pues tienen una visión de manera positiva en relación a los factores y a las funciones que desempeñan, la relación con sus líderes, la participación que tienen, y las relaciones interpersonales. (p.25)

Espaderos (2016), Guatemala, en su tesis de pregrado cuyo objetivo general es reconocer si hay una relación entre satisfacción y desempeño organizacional de área financiera del Municipio de Santa Lucia Cotzumalguapa. El método que se va utilizar será el coeficiente de correlación de Pearson, ya que va permitir medir el grado de relación entre cada variable, siempre teniendo en cuenta que sean de tipo cuantitativa. La población del siguiente trabajo fue compuesta por 30 colaboradores del área financiera del Municipio de Santa Lucia Cotzumalguapa, como muestra fue elegida de forma aleatoria simple. Los colaboradores que participaron se conformó ente un rango de edades de

20 a 38 años, de ambos sexos, con un rango de 5 años de experiencia. El resultado del trabajo, nos muestra que los empleados se sienten motivados y satisfechos, ya que el objetivo fue analizar como incide la motivación en el desempeño, cuyo resultado nos indican cada sujeto esta motivado gracias al ambiente en el que trabajan y que si existe una relación con el desempeño. Se concluye la satisfacción laboral se encuentra en un nivel alto, ya que su característica principal es la actitud y dedicación en el trabajo, el compromiso de los mismos y el estado de ánimo. Por lo tanto, manifiestan actitudes de motivación, responsabilidad y el trabajo en equipo. (p.39)

Ochoa (2019), Perú en su tesis de postgrado, tiene el propósito primordial de comparar la correlación de la motivación y el desempeño laboral de los empleados del Municipio del distrito de coronel Gregorio Albarracín Lanchipa. Su metodología explora el conocimiento puro a través de la recolección de datos, formando datos añadidos que mejoran los conocimientos que ya existen, construyendo a base de conocimiento en su teoría y leyes. La población estudiada estuvo compuesta por 664 empleados, que se distribuyen según la estructura orgánica de la entidad. El tamaño de la muestra la componen 244 colaboradores. Según los resultados podemos indicar que en los estudios se aplicaron dos cuestionarios. El primero de ellos se dirigió al colaborador evaluando el nivel de motivación, y el segundo de ellos se plasmó a cada directivo y jefatura que midió el desempeño del personal a cargo. En conclusión, se corrobora que la comunicación, el ambiente laboral y el salario, conlleva a que los colaboradores se puedan desempeñar satisfactoriamente y eficazmente, brindando un buen trato a los clientes, de acuerdo a ello podemos manifestar que el presente estudio brindar un gran aporte al conocimiento científico, indicando que se debe seguir estudiando a través de los niveles superiores, situándolos al servicio de la sociedad. (p.26)

Grimaldo (2018), Bogotá en su tesis de pregrado, nos menciona su propósito primordial fue determinar la relación entre el clima

organizacional y el desempeño laboral de los empleados en cargos superiores. El método de este proyecto es de tipo cuantitativo con un nivel descriptivo, de la misma manera pretende investigar la relación que existe en el clima organizacional y la relación con el desempeño laboral. Asimismo, la población y muestra han tomado a los trabajadores de la organización en estudio para hacer un análisis previo. En cuanto a los resultados, la encuesta podrá ayudar a identificar el clima organizacional y el desempeño en la empresa realizado en el punto de venta colina, el cual no fue implementada por disposición de los funcionarios, pero será puesta en marcha lo más pronto posible y así lograr los resultados estimados. Se concluye con el fin de reconocer el clima organizacional que se presenta dentro del punto de venta y de qué manera afecta en las funciones que el operador desempeña en la organización, es decir, durante su área de trabajo que se encuentra en el punto de venta éxito la colina, y que mediante de los resultados 22 arrojados, la empresa RESTCAFE S.A.S puede implementar una medida para mejorar la compañía. (p.17)

### **1.2.2. Nacionales:**

Novoa & Regalado , (2017), Piura con el trabajo de pregrado, con el propósito primordial de conocer el nexo entre la existente relación del clima laboral y la satisfacción del cliente en Oltursa para la ciudad de Piura y Chiclayo. Su método se refiere a un enfoque cuantitativo y cualitativo. Por otro lado, la población la conforman todas las clientes que solicitaron el servicio de transportes de la empresa. La muestra que se ha empleado es de 340 clientes. Según los resultados que se han obtenido indica que el 45.5% nos menciona que existe interés por parte del jefe hacia sus empleados. Y para concluir se dice que a partir del objetivo planteado y del estudio que se ha realizado indico la existencia de una relación entre cada variable y se ha demostrado de forma estadística el rechazo de la hipótesis nula afirmando que existe relación entre ambas. (p.21)

Albán (2015), Piura en su tesis de posgrado tuvo como propósito primordial determinar los factores que afectan el clima laboral, así como la percepción que tiene cada docente de la Institución Educativa Crl José Inclán. La presente investigación se ha basado en el método cuantitativo, empírico-analítico, racionalista y por medio del cuestionario se recogerá la información y está relacionado con las metodologías cuantitativas, buscando medir las conductas de los maestros, que son el objeto de estudio. Para la población han participado 54 docentes y como muestra se tiene una evaluación integral de todas las respuestas a la escala propuesta en el estudio, mostrándonos que solo queda una décima parte del camino para alcanzar el valor de 3, lo cual es algo bueno. Según los resultados, se puede apreciar que el 53, 7% de los profesores en algún momento han recibido formación en el ámbito laboral y/o asistido a centros educativos, aunque esta cifra es más del 50%, se puede considerar que esta tasa es alta entre ellos, que no están capacitados en este tema. Asimismo, el 70, 4% dijo que no hay suficiente información sobre el clima laboral y/o colaboración en los centros educativos. Finalmente, casi en su totalidad de los docentes, 98,1% comenta que es muy importante la labor que realizan. Y para concluir De acuerdo a los comentarios de cada profesor, la dimensión que se relaciona mejor con el clima laboral es: participación, comunicación y confianza. Además, se toman en cuenta aspectos similares resultado de la motivación, es así que se analizan brevemente las normas, objetos del centro y los aportes adecuados para el clima laboral. (p. 21)

Guzman (2018), Lima en su tesis de pregrado tiene propósito primordial que se evalué el clima organizacional y su existente relación con la satisfacción organizacional de los empleados de carga internacional en un contexto global El método fue hipotético-deductivo ya que a que va mostrar la realización de la hipótesis para conocer la verdad a través de la experiencia, a partir de los datos obtenidos. La población está comprendida por 15 individuos de la organización Global Transport SAC. Se considero a los mismos individuos como muestra debido a que es pequeña. Como resultado se obtuvo que el 33.3% de cada encuestado

mencionan que clima laboral es inapropiado y el 26.7% nos dice que es regular. Y para concluir según los resultados que se han obtenido observaron un clima adecuado en la empresa, los mimos que se relacionan con la satisfacción laboral que no la apropiada. Además, se afirma que la existe un buen clima laborar que repercute tanto positivamente o de forma negativa en el desempeño de los empleados en el estudio. (p.16)

Ccallo (2018), Puno, en su tesis de pregrado tuvo el propósito primordial de establecer el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Municipio de la provincia El Collao llave. En la metodología utilizaron la metodología hipotética deductiva, que se encarga de centrar los estudios en las causas y consecuencias del fenómeno social, este método utiliza al cuestionario, los cuales nos van ayudar analizar estadísticamente para poder aceptar o rechazar la relación con las variables. La población la conforman un total de 189 colaboradores de todos los niveles, quienes laboran en diferentes unidades y para la muestra se empleó en el muestreo probabilístico al azar, con un numero de 92 trabajadores; así mismo como resultados encontramos que la dimensión del clima organizacional como dialogo interpersonal, autonomía y actitud tienen una buena y significativa relación con el desempeño laboral, aquí se consideró a la productividad, eficiencia y desempeño individual. Podemos concluir que de acuerdo al propósito primordial sobre la relación del clima organización y el desempeño laboral no es muy buena, debido a los valores, actitudes entre ellos, es decir no son buenos y no ayudan una relación de mejora. (p. 18)

Ríos & Vigo (2018), Tarapoto, en el estudio que tiene el propósito de definir el vínculo de la motivación con el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad en el distrito de la Banda de Shilcayo. Esta investigación es no experimental; asimismo la establecieron como descriptivo correlacional, a la vez contaron con 110 trabajadores del Municipio, a través de la encuesta se recolectará datos para ambas

variables, y para la muestra solo se utilizó a 86 de los mismos. En los resultados se dio a conocer que la motivación que reciben por el jefe, las remuneraciones monetarias, el sueldo percibido y disfrutar de actividades fuera del área de trabajo con sus compañeros; son factores que motivan y de gran importancia en mejorar el desempeño laboral. Podemos concluir que el desempeño depende del comportamiento y de los resultados que se obtienen de cada persona, entre ellas se mencionan a las cualidades, habilidades y necesidades de cada individuo. (p.19)

Pastor (2018), Lima, en su tesis de pregrado cuyo propósito primordial es determinar cuál es la relación existente del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de nivel administrativo de una organización de combustibles e hidrocarburos de Lima. Se propone un estudio prospectivo, transversal y correlacional, y que los datos se recogieron en un mismo instante, de la misma manera su nivel correlacional ya que busco asociar cada variable y cuantificar la relación entre cada una. El trabajo busco la relación entre el clima y el desempeño. La población está comprendida por trabajadores de administración de la institución objeto de estudio. Asimismo, la empresa tiene una población que comprende a 280 colaboradores, a la vez, para el calcular la muestra se realizó una fórmula estadística, la cual se obtuvo a 162 unidades de estudios. En su resultado se ha comprobado una existente correlación entre el clima organización y desempeño laboral en colaboradores administrativos, a la vez, llegaron a concluir que sobre la base del hallazgo encontrado, la presencia del vínculo del clima laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos de una organización del rubro de combustibles, comprobando la veracidad de la hipótesis se afirma que al ser mayor el clima, mejor será el desempeño de cada empleado en el negocio. (p.30)

### **1.2.3. Local:**

En Chiclayo, Alberca & Cruz (2019), en su estudio cuyo propósito fue que se determine cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los empleados de departamento de ventas de Viettel Perú SAC –

Chiclayo. El método utilizado es con un enfoque cuantitativo, ya que permitirá utilizar estadísticas para calcular y evaluar cada variable. La población está formada por un antiguo personal y persistente del departamento de ventas del negocio en estudio, constituido por 36 trabajadores, a la vez, se enfocó a la totalidad de la población, para lo cual se hizo un censo mediante un muestreo. En los resultados determinamos que es fundamental, que los gerentes de la organización, motiven a sus trabajadores, como se sabe cada quien tiene diferente motivación para alcanzar el éxito. Por lo tanto, podremos saber si el colaborador está suficientemente motivado para cumplir eficientemente cada función que alcance sus objetivos fijado por la entidad, de lo contrario el trabajador que no esté motivado no llegará a desenvolverse correctamente, como consecuencia la organización no tendrá un buen rendimiento. Se concluye de una existente relación de los factores de desempeño laboral e higiénicos de los trabajadores del departamento de ventas de la empresa en estudio. A la vez, el Rho de Spearman posee una correlación muy débil ( $r=.076$ ) con una significancia ( $p=.658$ ), en el resultado se evidencia la relación entre esos factores es baja, ya que los colaboradores no están acostumbrados a tener una mensualidad básica, porque suelen trabajar de acuerdo a las comisiones, lo mismo ocurre con las condiciones bajas y cuidado en su entorno de labores, si las condiciones se renovaran los resultados serán exitosos para la organización. (p. 20)

Cristina Farro (2018), Chiclayo en su tesis de pregrado, presenta el propósito primordial de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2018. El estudio tuvo un enfoque de tipo descriptivo, donde se precisa las cualidades de cada variable interna de la posición del área administrativa del Hospital, donde se explican los hechos con la muestra estudiada. La población está confirmada por los colaboradores del Hospital Público de Lambayeque, de las cuales 42 personas eran del área administrativa. Por lo tanto, la muestra fue de tipo censal ya que es igual al número de la población, es



decir, 42 personas, siendo indispensable conocer las opiniones de los miembros de la población. Respecto a al resultado de la relación interpersonal se visualiza que el 31,0% de los colaboradores es indiferentes, posteriormente de un 28,6% demuestran estar de acuerdo. Se concluye, que la mayor cantidad de trabajadores manifiestan ser indiferentes en las relaciones interpersonales entre colaboradores y gerentes del hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. (p38)

Cortez (2016), Chiclayo en su tesis de pregrado, siendo su propósito primordial analizar el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en el organismo público descentralizado del Gobierno Provincial de Chiclayo. Esta investigación es de tipo no experimental con diseño descriptivo mixto y transversal la misma que incluye diversas cualidades del enfoque cualitativo y cuantitativo. Con respecto a la población está formada por 140 colaboradores del organismo público del Gobierno Provincial de Chiclayo, siendo el muestreo para la indagación es el no probabilístico del clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa es irregular, motivando a los colaboradores en dar su criterio sobre la actividad de la entidad y como se sienten, de tal modo que forma un instrumento de investigación que produce rentabilidad cuando ponen en marcha acciones correctas en los aspectos que necesitan. Se concluye que dichas variables en la institución de estudio, tienen una relación estable de grado de incidencia de una variable con la otra, en la medida que exista un clima organizacional inapropiado, la satisfacción laboral de los colaboradores será negativa. (p30)

En Chiclayo, Dávila & Nuñez (2017), cuyo objetivo general es determinar el clima laboral de los colaboradores de la empresa de transporte chiclayana, la misma que se elaboró al aplicar una encuesta. La investigación es de enfoque cuantitativo, ya que se efectúa una encuesta, dando resultados con promedios ponderados. La población será conformada por la cantidad total del personal de la empresa en estudio, siendo formada por 154 colaboradores de distintas áreas. Se establece la muestra mediante una formula, para calcular el tamaño de la población,

nivel de confianza y el margen de error, obteniendo entre sus resultados un valor de 110, trabajadores que se les encuestara en la empresa Tours Ángel Divino S.A.C – Chiclayo. En los resultados Stringer, con la finalidad de mejorar el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Tours Ángel Divino S.A.C en la ciudad de Chiclayo. Concluimos que la dimensión identidad se haya en nivel medio (13,29), siendo los trabajadores de la empresa transporte Tours Ángel Divino S.A.C de Chiclayo, nombrando que la mayoría de parte trabajaban bien, pero también señalaban que se podrían sentirse satisfechos si se les tratara de manera razonable y remunerándoles adecuadamente, es por eso que se plantea que los superiores tengan buenos acuerdos con los trabajadores, siendo honestos en todo ocasión, ya sea para que los superiores tengan siempre un buen trato con los colaboradores, que sean justos en todo momento , ya sea para remunerarlos o penalizarlos, trazando objetivos por áreas para que promueven el trabajo en equipo, y que haya una retroalimentación de lo que se quiere obtener en la organización.(p.15)

Seminario (2019), Chiclayo en su tesis pregrado, tuvo como objetivo la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las Instituciones Educativas del centro de Chiclayo. La metodología se centra en un trabajo cuantitativo porque se usa la recolección y análisis de datos numéricos para responder las interrogantes de la investigación de esa manera probar la hipótesis planeada. La población se conforma por los colaboradores de las Institución, asimismo cabe indicar que no se realizó muestra por ser una población pequeña, siendo necesario reducir el riesgo de que los resultados recibidos no sean importantes. En los resultados nos indican que el desempeño con la intervención en las decisiones, las instituciones C1 (I.E. 11019) y C2 (I.E. 11015) lograron promedios de 22 y categoría alta, los colaboradores a tomar decisiones del equipo de trabajo y teniendo la capacidad suficiente para solucionar problemas laborales adecuadamente, ya que se originan fuertes vínculos entre los trabajadores y directores, a partir de la confianza que existe entre ellos, y la motivación que sienten los colaboradores por la

cooperación que tienen en la institución. Concluyendo que la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de las Instituciones Educativas de Chiclayo, asimismo las mencionadas poseen una correlación significativa, de acuerdo al Spearman permitiendo rechazar la hipótesis. Lo indicado se corrobora que un buen clima laboral trasciende en un excelente y competente desempeño laboral, como se demuestran en los antecedentes. (p.17)

### **1.3 Teorías relacionadas al tema:**

#### **1.3.1. Clima Organizacional**

El clima laboral se refiere al entorno en el que los empleados llevan a cabo sus actividades laborales. Este entorno es influido por factores físicos, emocionales y organizacionales que afectan la satisfacción, motivación y desempeño de los trabajadores. Se caracteriza por la calidad de las relaciones interpersonales, la comunicación, el reconocimiento y la cultura organizacional. El clima laboral es crucial para la productividad, el bienestar y la retención de empleados. Su medición y mejora son esenciales para crear un ambiente propicio para el trabajo en equipo, la colaboración y el logro de objetivos organizacionales. (Orellana, 2019, p.12),

#### **Funciones**

Los autores nos dicen que las funciones del clima organizacional son las descritas. (Torres , 2016, p.8),

- Determinar límites.
- Identificación para los miembros
- Posibilitar el compromiso
- Permite la estabilidad y la unidad de la organización
- Constituye pautas y normas
- Verifica la conducta de los trabajadores.

### **Características:**

El autor comenta que existen diferentes características que apoyan en la definición del concepto sobre clima organizacional y la manera como afecta en una organización, entre las que podemos encontrar. (Velarde , 2017, p.10),

**-Es un concepto multidimensional:** En el clima organizacional se considera diferentes definiciones que se relacionan con el estilo de liderazgo, la autoridad y la naturaleza de una organización.

**-Tiene una cualidad durable:** El clima organizacional se realiza en un cierto periodo y representa la cualidad del ambiente dentro de la compañía.

**-Es medible:** Dichas propiedades se llegan a medir por medio de una encuesta.

**-Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional:** Se relaciona con el apoyo que reciben los trabajadores por parte de la organización.

**-Refleja el grado de motivación de los empleados:** Presenta efectos negativos y positivos en la conducta de los colaboradores en su trabajo, esto se relaciona con la calidad.

**-Constituye la identidad única de la organización:** La imagen que presenta la organización es única y distinta.

### **Importancia**

La importancia de tener un buen clima dentro de la organización es por parte del desempeño que tienen los colaboradores, ya que tiene gran impacto en la motivación, actitudes y satisfacción. (Velarde, 2017, p.10),

Ya que la satisfacción influye en la eficiencia de los colaboradores, se dice que existe una estrecha relación entre la eficacia y el desempeño de los equipos de trabajo.

## **Beneficios**

Manifiesta que tener un buen clima organizacional en el ambiente de trabajo permite el logro de los objetivos de la organización, los cuales son:

**-Un ambiente cómodo:** El no estar tensionados va mejorar la comunicación dentro de la organización, así también el buen trato y el aumento de seguridad por uno mismo y por parte del equipo.

**-Incremento del interés:** Un buen ambiente posibilita las ganas de trabajar, mostrando interés para realizar nuevos proyectos.

**-Satisfacción laboral:** La buena comunicación y el reconocimiento van a mejorar el desempeño de los empleados dentro de la organización.

**-Mejorar la productividad laboral:** Un grato ambiente permitirá que se desarrolle de manera eficiente tanto de manera individual o grupal, optimizando el tiempo y los recursos.

## **Consecuencias Del Clima Organizacional**

El autor indica que existe consecuencias sobre el clima organizacional, (Torres, 2016, p.8),

-En toda organización se obtendrán resultados ya sea positivos o negativos.

-Los resultados positivos, aportan logros, aumenta la productividad, satisfacción de los trabajadores y la disminución de la tasa de rotación.

-Por su parte las consecuencias negativas lo que van a causar es la disminución de la producción y el déficit de innovación.

### **1.3.1.1. Dimensiones De Clima Organizacional**

El autor considera 9 de las dimensiones, (Rivera et al., 2018, p.5),

**Estructura:** Se relaciona con las reglas, procedimientos, obligaciones, políticas, jerarquía y regulaciones de la organización. Representa la percepción de que los participantes de una entidad tienen un conjunto de

reglas, procesos, procedimientos y otras limitaciones que encuentren durante el trabajo.

**Recompensas:** Es la remuneración que se otorga por el trabajo bien hecho.

**Relaciones:** Es la presencia de una buena interacción entre los jefes y trabajadores.

**Estándares de desempeño:** Nos informa que tan importante es reconocer las metas implícitas y explícitas del trabajo.

**Conflictos:** Es una situación el cual se enfrentan con intereses diferentes, con el único objetivo de crear controversia.

### **1.3.2. Desempeño Laboral**

Informa que el desempeño laboral es la apreciación que va determinar si una persona está realizando bien su trabajo. También se dice que es una evaluación individual, generalmente lo evalúa el departamento de recursos humanos, pero se sabe que el desempeño es muy importante para el éxito de toda organización. (Corvo, 2017, p.15),

El concepto de desempeño puede parecer sencillo, pero se trata de sus habilidades que cada trabajador muestra durante su labor.

#### **Importancia De La Evaluación Del Desempeño Laboral**

Nos comenta que la evaluación de desempeño trata únicamente de los empleados, ya que a través de esta herramienta se podrá conocer las debilidades que esta cuenta y que genere nuevas oportunidades para la organización. La medición de desempeño se relaciona con las actitudes frente a un equipo de trabajo, su comportamiento como líder, la comunicación e incluso se puede comprobar el grado en el cual se siente el empleado dentro de la organización. (Minolta, 2017, p.18),

#### **Por Qué Evaluar El Desempeño Laboral**

El autor nos menciona como evaluar el desempeño laboral. (Rodríguez, 2019, p.15),

**-Detectar errores y fortalezas:** Presentes en la realización de actividades

tanto en la elaboración de las tareas como el área que desempeña.

**-Detectar sesgos y agentes externos:** Permite reconocer el rendimiento del colaborador, de la misma manera que no afecte a la organización.

**-Implementar planes de incentivos:** Premiar a los colaboradores que cumplan con el logro de sus objetivos.

**-Establecer planes de formación:** Para todos los colaboradores que aun no desarrollan sus talentos.

### **Factores Influyen en el Desempeño Laboral**

Nos informa que existen diferentes factores que afectan el desenvolvimiento de un colaborador, (Velarde, 2017, p.10).

**-Clima laboral:** Un ambiente negativo puede afectar el desempeño y compromiso por parte del trabajador.

**-Falta de capacitación:** La ausencia de charlas informativas provocarían un mal desempeño y no lograr sus objetivos trasados.

### **Medición Del Desempeño Laboral**

Nos informa que existen algunos métodos que las empresas llevan a cabo para la evaluación del personal:

-Una evaluación de desempeño que lo realiza el jefe del Departamento, ya que es quien conoce las actividades que realiza

-Una autoevaluación, donde el colaborador se califica a si mismo y brindar propuestas de mejora.

-Encuestas para trabajadores donde evalúan al jefe de área.

-Prueba realizada por el cliente en la que evalúa el trabajo que realizan los empleados con los que trata directamente.

## **Ventajas De Medir El Desempeño**

-Implantan beneficios acordes a las funciones asignadas de los colaboradores.

-Ascender de puestos laborales conforme su desempeño.

-Disminuir los factores externos a la empresa que influyen en la labor de los empleados

### **1.3.1.2. Dimensiones del Desempeño Laboral:**

Las dimensiones del desempeño laboral se indican a continuación. (Barriga & Retamozo, 2019, p.62).

**-Capacidad laboral:** Se refleja en la posición del empleado en la organización que se refleja en su experiencia y conocimiento.

**-Desenvolvimiento:** Capacidad para participar en el desarrollo de habilidades y destrezas que el empleado mejora a través de una comunicación directa y abierta.

**-Eficacia:** Define como hacer las cosas correctamente, por ejemplo; se desarrollarán procedimientos en el entorno laboral de la organización para lograr sus objetivos.

**-Perfil del trabajador:** Determinado a través del comportamiento y características que presenta el empleado de una organización, está orientado con la edad, sexo y compatibilidad con la empresa.

## **1.4 Formulación del problema:**

### **1.4.1. Problema:**

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz?

### **1.4.2. Problemas específicos:**

¿Qué características tiene el clima organización de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz?



¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz?

¿Qué factores del clima organizacional influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz?

## **1.5 Justificación e importancia:**

### **1.5.1. Justificación Teórica**

Actualmente muchas de las empresas realizan evaluaciones que ayudan al crecimiento de los colaboradores y de la organización. Tanto el clima organizacional como el desempeño laboral se ven reflejadas en el desenvolvimiento de los colaboradores, van ayudar a facilitar la comunicación, las relaciones personales, y de esa manera una mejor participación en la organización. Así también va aumentar el desempeño de los colaboradores y por consecuencia se tendrá mejores resultados en el crecimiento de la empresa.

### **1.5.2. Justificación Metodológica**

El método a utilizar en esta investigación es el enfoque cuantitativo el cual nos va ayudar a recopilar la información que vamos a obtener utilizando como instrumento al cuestionario que nos permitirá recoger todos los datos de medición y de la misma manera proceder a las preguntas para conocer la población y muestra.

### **1.5.3. Justificación Social**

Esta investigación va a permitir resolver ciertos conflictos que se presentan en la municipalidad de José Leonardo Ortiz, para que los trabajadores puedan desempeñarse correctamente en sus diferentes áreas de trabajo, y obtener buenos resultados para la organización.

## **1.6 Hipótesis:**

**H1:** El clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.

**H0:** El clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.

## **1.7 Objetivos:**

### **1.7.1. Objetivo General:**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.

### **1.7.2. Objetivo específico:**

- ✓ Establecer los niveles del clima organizacional de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.
- ✓ Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.
- ✓ Indicar los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.

## **II. MÉTODOS:**

### **2.1 Tipo y diseño de la investigación:**

#### **2.1.1. Tipo de investigación:**

La investigación es de tipo descriptiva-correlacional, de acuerdo a (Hernandez et al., 2010), su objetivo es investigar las proporciones de patrones o puntuaciones de una o más variables en un grupo, para el caso en estudio se describe el estado actual de la empresa en estudio y necesita mejorarse proponiendo un plan estratégico(p.12)

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

El diseño de investigación que se ha utilizado es de carácter No Experimental-transversal ya que no habrá cambios ni modificaciones.

Según (Hernandez et al., 2010) lo que se realiza en la investigación no experimental es examinar los fenómenos tal como se dan al inicio, para después analizar. (p.12)

### **2.2 Variables-operacionalización:**

#### **2.2.1. Variable Independiente: Clima Organizacional**

Nos dice que el ambiente organizacional es el resultado de los cuales los individuos se preparan para la interacción social y de qué manera influyen por el sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno. (Garcia, 2009),

#### **2.2.2. Variable Dependiente: Desempeño Laboral**

Nos comenta que el desempeño laboral se refiere al desarrollo de cada uno de los empleados o individuos que cumplen con su labor de trabajo dentro de la entidad. (Palmar, 2014),

### 2.2.3. Operacionalización de la Variable Independiente: Clima Organizacional.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima Organizacional

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
<b>Variable Independiente:</b>  Clima Organizacional	Estructura	-Participación	1. ¿Estas satisfecho con el apoyo brindado por tu jefe de área?	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
		-Empeño	2. ¿Considera que recibe una formación adecuada para desempeñarse correctamente en sus funciones?	
		-Coordinación	3. ¿Considera que el desarrollo de sus labores en la municipalidad es de manera efectiva?	
	Recompensas	-Estimulación	4. ¿Estás de acuerdo con la remuneración que recibes?	
		-Compensación	5. ¿Esta Ud. de acuerdo con los beneficios que le otorga la municipalidad?	
	Relaciones	-Comunicación	6. ¿Existe buena comunicación entre jefes y trabajadores?	
		-Apoyo	7. ¿Cree Ud. que sus opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta?	
	Conflictos	-Socialización	8. ¿Ud. participa en las decisiones tomadas en el área?	
		-Trabajo en equipo	9. ¿Considera que hay un ambiente de confianza y respeto en el trabajo?	

## 2.2.4. Operacionalización de la Variable dependiente: Desempeño laboral

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
<b>Variable dependiente:</b>  Desempeño laboral	Capacidad laboral	-Satisfacción	10. ¿Conoce la visión, misión, objetivos de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz?	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
		-Auto realización	11. ¿Conoce Ud. si se está desempeñando eficientemente en la municipalidad?	
		-Capacidad	12. ¿Conoce Ud. sí tiene capacidad para organizarse de manera eficaz en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz?	
	Desenvolvimiento	-Desempeño	13. ¿Considera Ud. que si dejara de hacer sus actividades afectaría al resto?	
			14. ¿Considera Ud. que los jefes de las áreas fomentan la participación de todos los miembros?	
	Eficacia	-Colaboración	15. ¿Considera Ud. que el reconocimiento asignado por la municipalidad es de manera justa?	
		Reconocimiento	16. ¿Considera que el desarrollo de sus labores en la municipalidad es de manera efectiva?	
		-Éxito		
	Perfil del trabajador	-Actitud	17. ¿Conoce Ud. las dificultades que presentan sus compañeros del área?	
		-Experiencia	18. ¿Conoce sus errores y los identifica para arreglarlos?	

## 2.3. Población y muestra:

### 2.3.1. Población:

Según el autor es la suma de individuos, objetos o medidas con características comunes que se pueden observar en un determinado lugar y momento, en el que se desarrollará la investigación. (Yeison, 2014),

La población del estudio está formada por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, comprendida por 280 personas.

### 2.3.2. Muestra:

Según es una pequeña parte de la población, puede definir la problemática existente generando datos con los cuales se determinan las fallas dentro del desarrollo. (Yeison, 2014),

Para calcular la muestra de la población que se va estudiar, se aplicó una fórmula, dando resultados a 72 personas.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$n$  = Tamaño de muestra buscado

$N$  = Tamaño de la Población o Universo

$Z$  = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

$e$  = Error de estimación máximo aceptado

$p$  = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

$q = (1 - p)$  = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Parámetro	Insertar Valor
$N$	280
$Z$	1.96
$P$	50%
$Q$	50%
$e$	<b>10%</b>

**Tamaño de muestra**

"n" = 162

## **2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad:**

El presente estudio se determinó ciertas técnicas e instrumentos de acuerdo al método científico.

### **2.4.1. Técnicas: Encuesta**

Se utilizará la técnica de la encuesta. De acuerdo al autor lo describe como el conjunto de procedimientos estandarizados de investigación, mediante los cuales se recoge y analiza toda la información obtenida de los datos de la muestra. (Casas, 2016, pag. 76),

### **2.4.2. Instrumento: Cuestionario**

Se va aplicar el instrumento del cuestionario que según nos comenta que es un instrumento básico utilizado en la investigación que consta de distintos tipos de preguntas relacionadas con las variables de la investigación. (Casas, 2016, pag. 76),

Se aplicará el cuestionario con 20 preguntas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

Para la variable Clima Organizacional se considera 10 ítems, será evaluado a través de la escala de Liker en las siguientes puntuaciones.

#### **1era Variable: Clima Organizacional**

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| ➤ Totalmente de acuerdo           | 5 |
| ➤ De acuerdo                      | 4 |
| ➤ Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo | 3 |
| ➤ En desacuerdo                   | 2 |
| ➤ Totalmente desacuerdo           | 1 |

Para la variable Desempeño Laboral se considera 10 ítems, será evaluado a través de la escala de Likert en las siguientes puntuaciones.

### **2da Variable: Desempeño Laboral**

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| ➤ Totalmente de acuerdo           | 5 |
| ➤ De acuerdo                      | 4 |
| ➤ Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo | 3 |
| ➤ En desacuerdo                   | 2 |
| ➤ Totalmente desacuerdo           | 1 |

#### **2.4.3. Validez:**

El autor informa que la validez determina que la herramienta haya sido aplicada de manera adecuada, es decir, que todos los ítems tomados en cuenta se puedan cuantificar. (Molina, 2015), También existen definiciones en cuanto a la validez, entre ellas esta:

- **Validez de contenido:** Hace referencia a las teorías que se relacionan con el tema de la investigación.
- **Validez de constructo:** Se refiere que si los indicadores tomados en cuenta, representan de manera adecuada el fenómeno que se va estudiar.
- **Validez de criterio:** Nos menciona que los ítems utilizados en el cuestionario, tienen relación con las teorías de la investigación.

#### **2.4.4. Confiabilidad**

Según (Molina, 2015), nos menciona que la confiabilidad involucra que la herramienta esta verificada detalladamente para constatar la veracidad de los datos obtenidos.

La confiabilidad de nuestro cuestionario será a través del Alfa de Cronbach y también por medio de 3 profesionales expertos sobre el tema.



## 2.5. Procedimientos de análisis de datos:

Según (Barnucci, 2017), nos comenta que el procedimiento de análisis de datos es la organización de los elementos obtenidos durante el trabajo inquisitivo. Por ello se realizará una prueba piloto a 10 trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz para obtener pruebas finales.

## 2.6. Criterios éticos:

Según (Amaya, 2020), nos explica que son criterios de decisión fundamentales, que se van a tener en cuenta lo que se va o no a realizar en caso una de las situaciones se enfrenten en su quehacer profesional.

Tabla 3

---

*Criterios éticos*

---

**Confidencialidad**

Toda la información que brinde la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz la utilizaremos netamente para fines de investigación, sin ningún tipo de aprovechamiento.

Es importante mencionar que los trabajadores son informados de este proyecto con el fin de que fundamenten sus respuestas con bases propias.

**Autonomía en el instrumento utilizado**

Todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz tienen independencia de opinión según su criterio, el cual tomarán la decisión sin intervención ni influencia de nadie.

**Veracidad en datos recopilados**

Los datos conseguidos durante la investigación se van a mostrar tal cual fueron obtenidos, sin ningún tipo, que van a contribuir en el desarrollo de los resultados.

---

## **2.7. Criterios de Rigor Científicos:**

Según (Noreña, 2012), manifiesta que los criterios de rigor científico permite valorar los métodos de investigación, y de las técnicas de análisis para la obtención y el procesamiento de los datos.

**Neutralidad:** Los resultados que se van a obtener de la investigación no serán manipulados por las investigadoras para algún tipo de beneficio.

**Credibilidad:** La información obtenida en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz será redactada conforme a los datos obtenidos

### III. RESULTADOS:

#### 3.1. Registro a nivel de datos generales

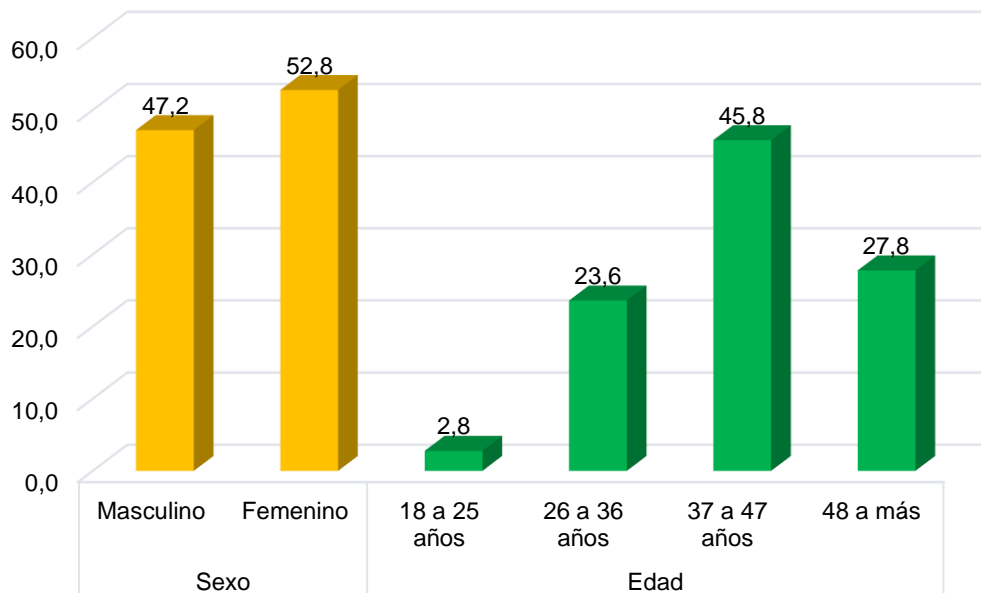
Tabla 4

Datos generales

	Datos	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	34	47.2
	Femenino	38	52.8
Edad	18 a 25 años	2	2.8
	26 a 36 años	17	23.6
	37 a 47 años	33	45.8
	48 a más	20	27.8

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Figura 1  
Datos generales



De acuerdo con los datos recolectados se obtuvo que el 52,8% de los colaboradores son de sexo femenino, y que el 47,2% son hombres, asimismo que el 45,8% sus edades asilan entre los 37 y 47 años y que solo el 2,8% entre los 18 y 25 años.

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

## Registro a nivel de dimensión y variable.

Tabla 5

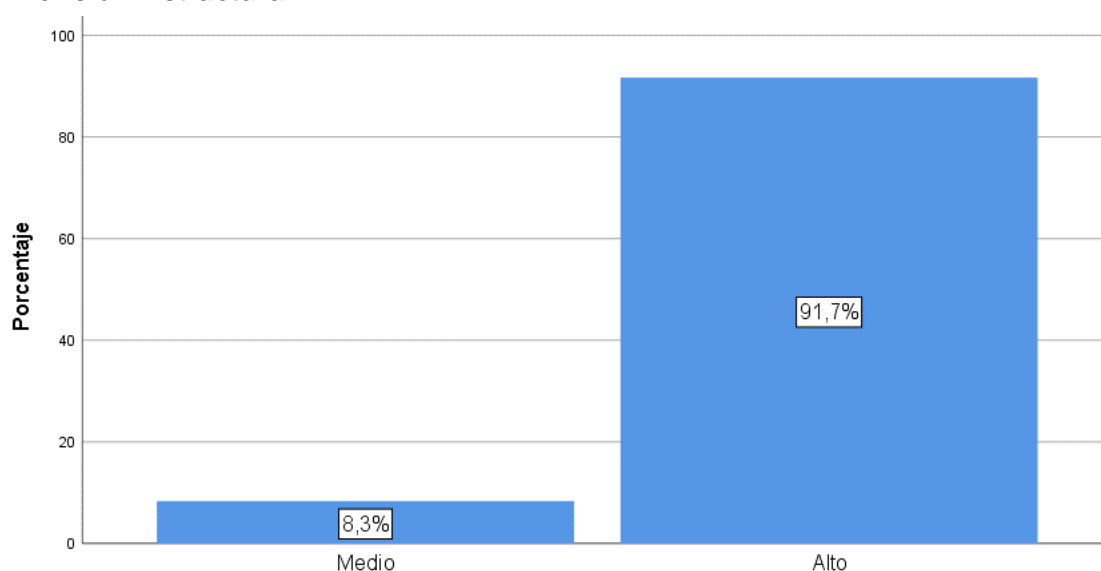
### Dimensión Estructura

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	6	8,3
Alto	66	91,7
Total	72	100,0

**Fuente:** instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Figura 2

### Dimensión Estructura



De acuerdo con los datos agrupados se obtuvo que la dimensión estructura se encuentra en un nivel alto con el 91,7% y medio con el 8,3% lo que significa que el personal de la municipalidad está de acuerdo con el apoyo que le brinda su jefe de área, de acuerdo con la formación que recibe para desempeñarse de manera correcta en cada una de sus funciones y de acuerdo con que desarrolla de manera efectiva sus labores en la municipalidad.

*Fuente:* instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Tabla 6

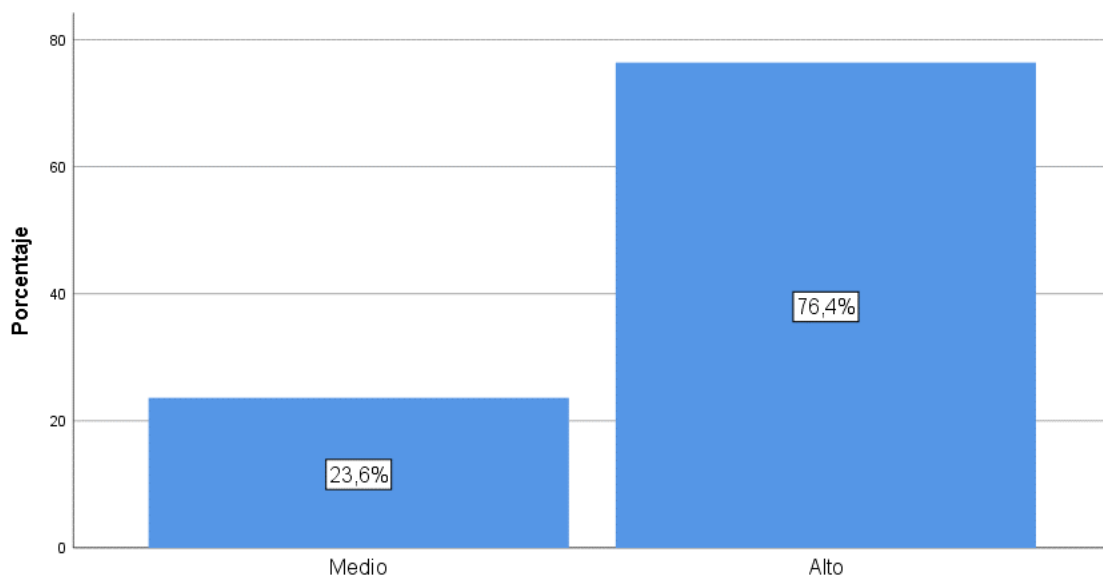
Dimensión Recompensas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	17	23,6
Alto	55	76,4
Total	72	100,0

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Figura 3

Dimensión Recompensas



De acuerdo con los datos agrupados se obtuvo que la dimensión recompensas se encuentra en un nivel alto con el 79,4% y medio con el 23,6% lo que significa que el personal de la municipalidad está de acuerdo con que su remuneración que recibe es la adecuada, y de acuerdo con cada beneficio que recibe por parte de la municipalidad.

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Tabla 7

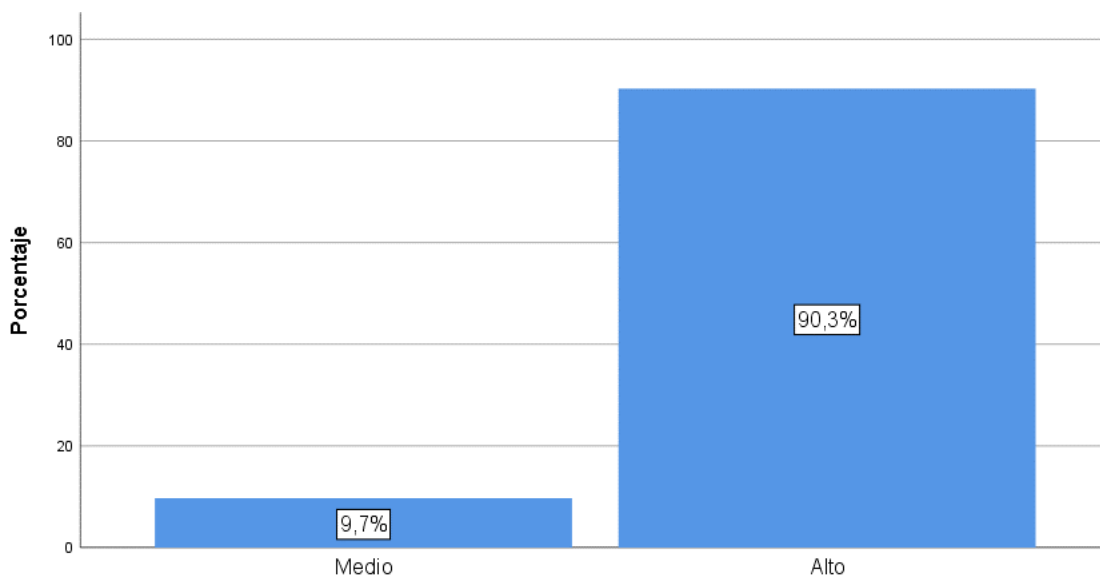
Dimensión Relaciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	7	9,7
Alto	65	90,3
Total	72	100,0

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Figura 4

Dimensión Relaciones



De acuerdo con los datos agrupados se obtuvo que la dimensión relaciones se encuentra en un nivel alto con el 90,3% y medio con el 9,7% lo que significa que el personal de la municipalidad está de acuerdo con la buena comunicación que se da entre jefe-colaborador y de acuerdo con que siempre sus opiniones son escuchadas y se toman en cuenta.

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Tabla 8

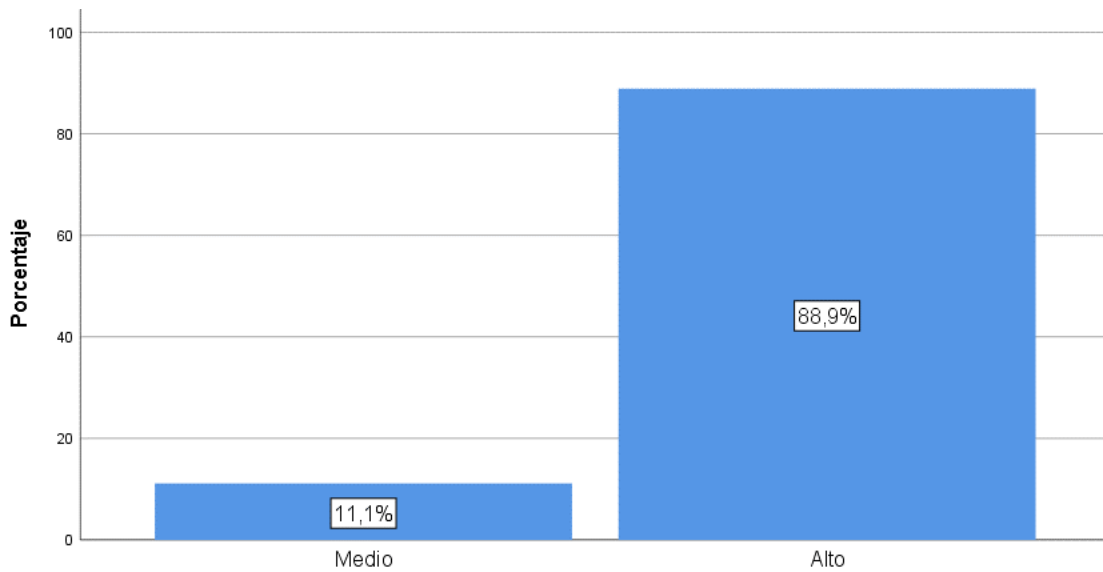
Dimensión Conflictos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	8	11,1
Alto	64	88,9
Total	72	100,0

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Figura 5

Dimensión Conflictos



De acuerdo con los datos agrupados se obtuvo que la dimensión conflictos se encuentra en un nivel alto con el 88,9% y medio con el 11,1% lo que significa que el personal de la municipalidad está de acuerdo con participar en las decisiones que se toman en el área, y de acuerdo con que existe un ambiente de respeto y confianza en su centro laboral.

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Tabla 9

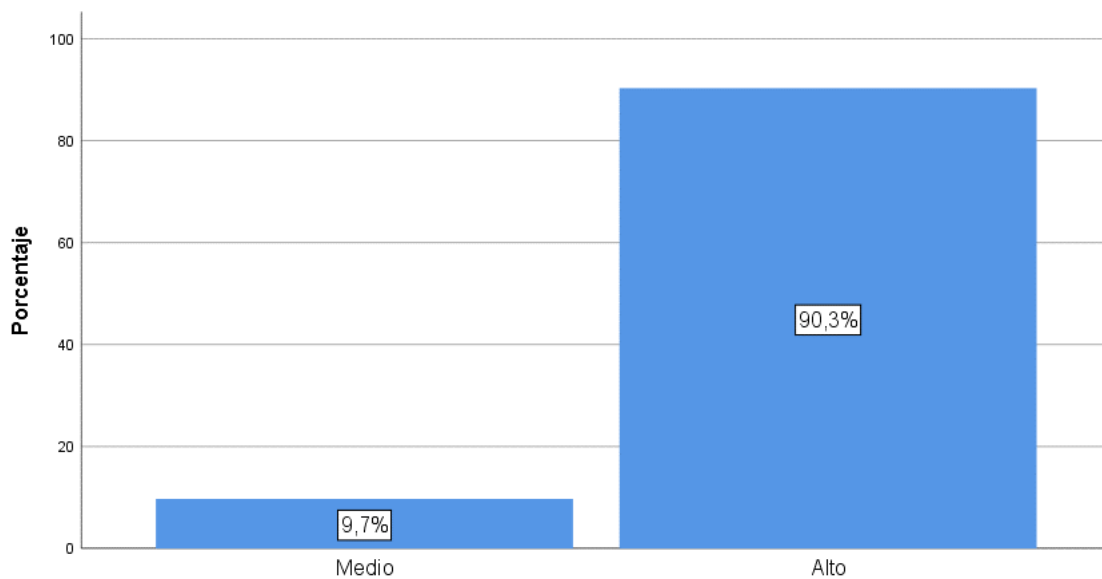
Variable Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	7	9,7
Alto	65	90,3
Total	72	100,0

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Figura 6

Variable Clima Organizacional



De acuerdo con los datos agrupados se obtuvo que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto con el 90,3% y medio con el 9,7% lo que significa que el personal de la municipalidad considera que existe una buena estructura organizacional, las recompensas están de acorde al mercado, existe buenas relaciones con el personal y no se generan tantos conflictos.

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO



Tabla 10

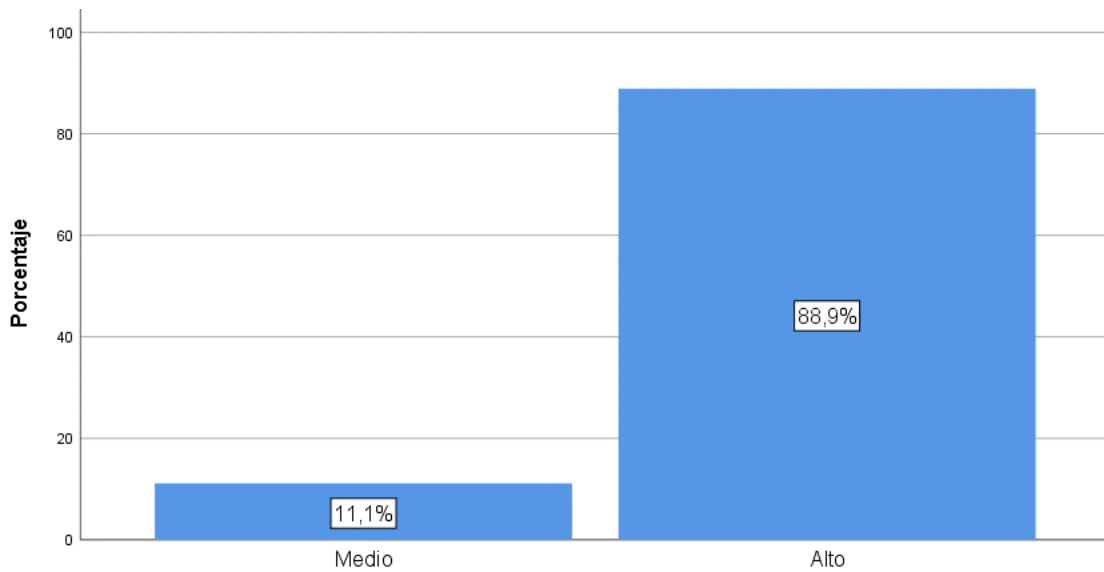
Dimensión Capacidad laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	8	11,1
Alto	64	88,9
Total	72	100,0

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Figura 7

Dimensión Capacidad laboral



De acuerdo con los datos agrupados se obtuvo que la dimensión capacidad laboral se encuentra en un nivel alto con el 88,9% y medio con el 11,1% lo que significa que el personal de la municipalidad conoce la misión, visión y propósitos de la MDJL, y está de acuerdo con que su desempeño es eficiente en la municipalidad.

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Tabla 11

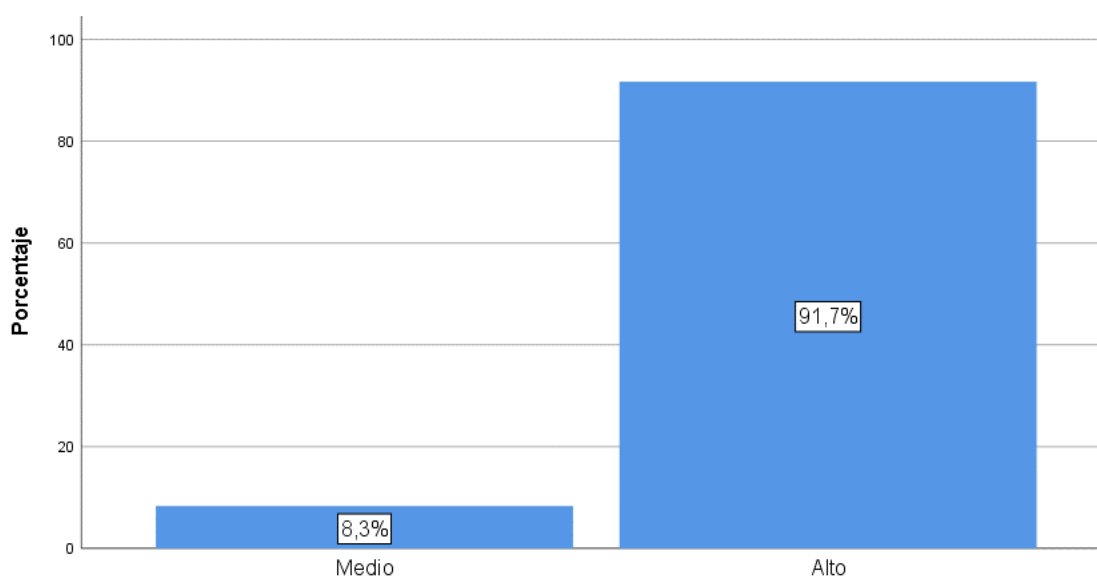
Dimensión Desarrollo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	6	8,3
Alto	66	91,7
Total	72	100,0

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Figura 8

Dimensión Desarrollo



De acuerdo con los datos agrupados se obtuvo que la dimensión desarrollo se encuentra en un nivel alto con el 91,7% y medio con el 8,3% lo que significa que el personal de la municipalidad está de acuerdo con que tienen la capacidad para organizarse de forma eficaz en la municipalidad, de acuerdo con que si dejan de hacer sus actividades ello afectará a los demás y el de acuerdo con que los jefes fomentan la participación de todos.

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Tabla 12

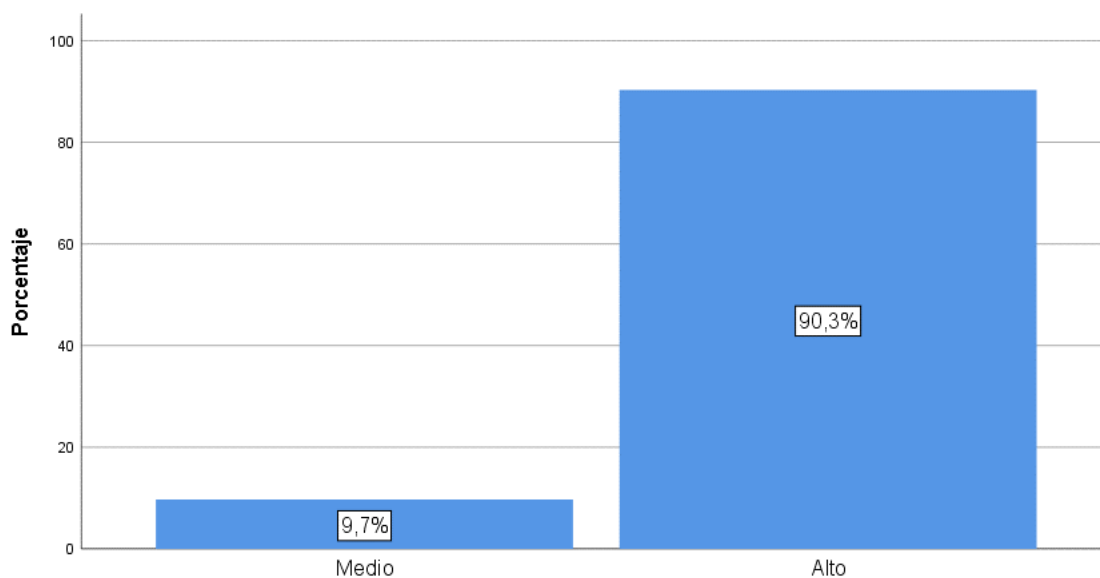
Dimensión Eficacia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	7	9,7
Alto	65	90,3
Total	72	100,0

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Figura 9

Dimensión Eficacia



De acuerdo con los datos agrupados se obtuvo que la dimensión eficacia se encuentra en un nivel alto con el 90,3% y medio con el 9,7% lo que significa que el personal de la municipalidad está de acuerdo con que la municipalidad los reconoce de manera justa y de acuerdo con que desarrollan sus actividades de manera efectiva.

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Tabla 13

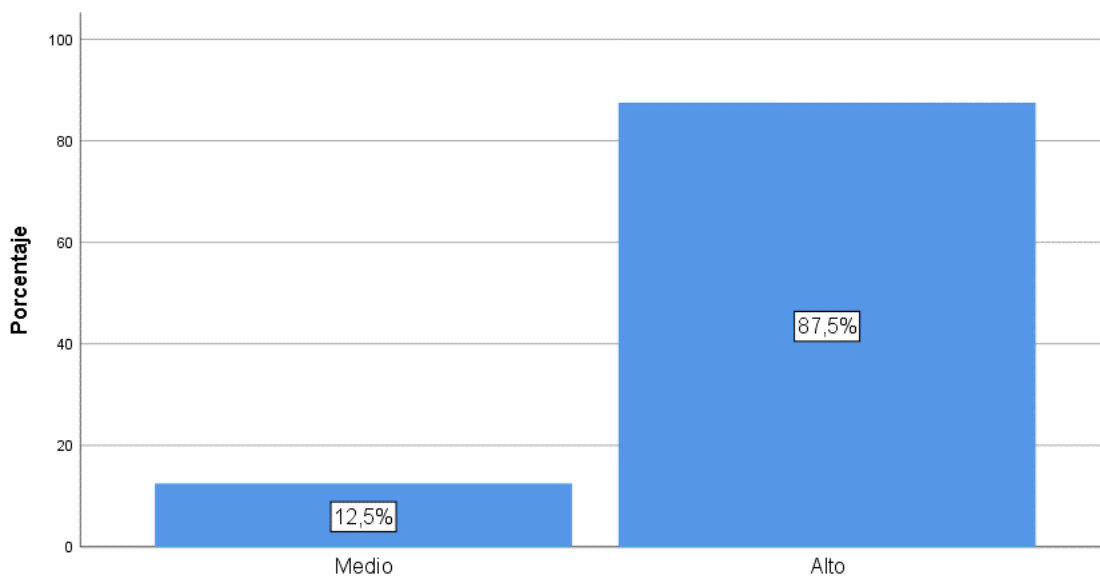
Dimensión Perfil del trabajador

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	9	12,5
Alto	63	87,5
Total	72	100,0

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Figura 10

Dimensión Perfil del trabajador



De acuerdo con los datos agrupados se obtuvo que la dimensión Perfil del trabajador se encuentra en un nivel alto con el 87,5% y medio con el 12,5% lo que significa que el personal de la municipalidad está de acuerdo con que conocen las falencias que presentan sus compañeros de trabajo y de acuerdo con que conocen los errores y que pueden identificar como darles solución.

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Tabla 14

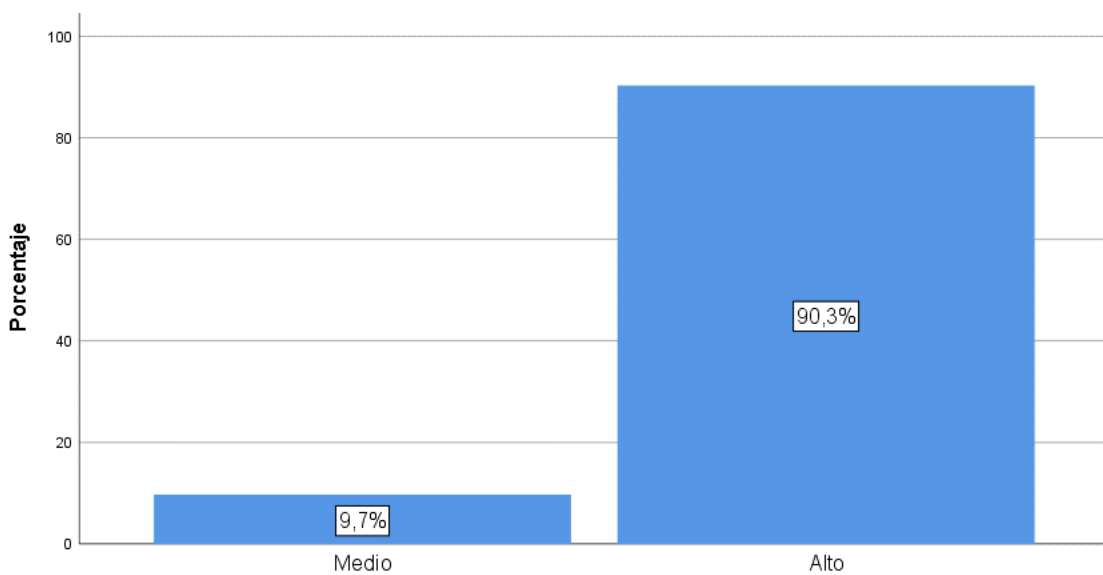
Variable Desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	7	9,7
Alto	65	90,3
Total	72	100,0

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

Figura 11

Variable Desempeño laboral



De acuerdo con los datos agrupados se obtuvo que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto con el 90,3% y medio con el 9,7% lo que significa que el personal de la municipalidad considera que existe una buena Capacidad laboral, buen desenvolvimiento, buena eficacia y buen perfil del trabajador.

Fuente: instrumento aplicado a colaboradores de la MJLO

## B5. Prueba de hipótesis y correlación de variables

Tabla 15

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,158	72	,000	,876	72	,000
Desempeño laboral	,174	72	,000	,864	72	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota.** De acuerdo con los 72 colaboradores de la MDJLO encuestados y siendo mayor a 50, se consideró los datos de la prueba Kolmogorov-Smirnov. Por ello, en relación con el análisis de la tabla 20, se mostró que presenta un Sig. de Lilliefors para el clima organizacional y desempeño laboral de  $0,0 < 0,05$ , logrando afirmar, que los datos no siguen una distribución normal es decir son no paramétricos, en base a ese análisis para medir la correlación se empleará el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 16

### Correlaciones Rho de Spearman

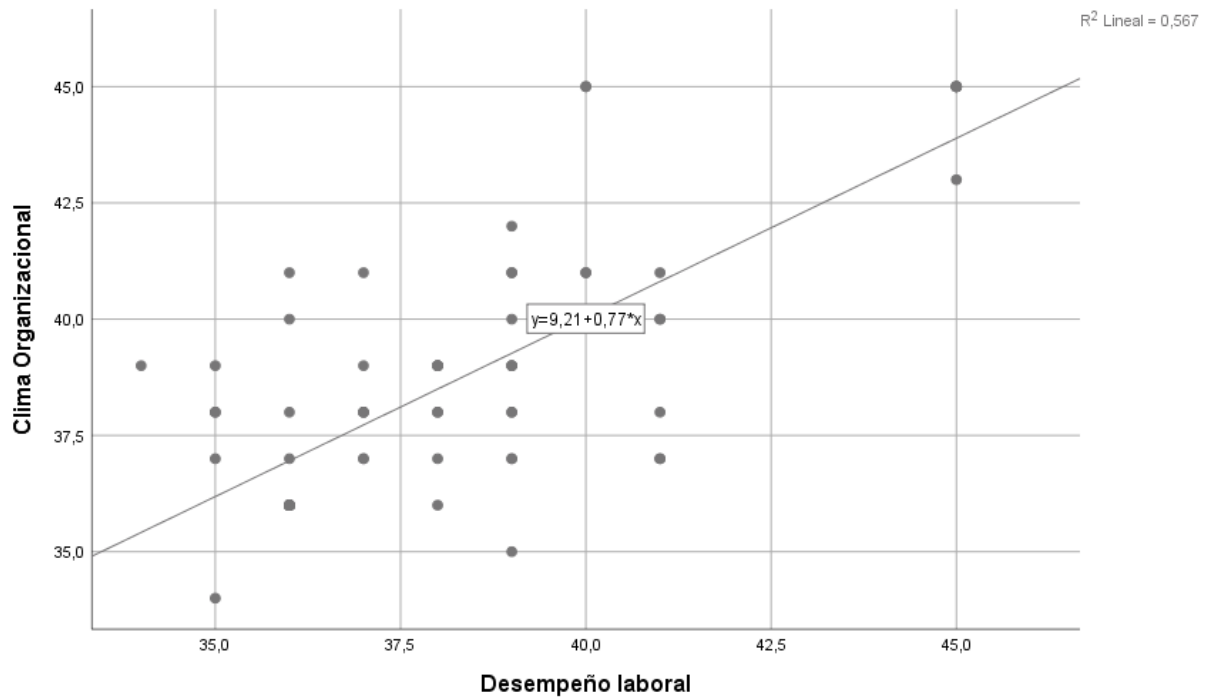
			Clima Organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	72	72

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

**Nota.** A través del coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo una correlación bilateral de  $Rho = 0,650^{**}$ , lo que apoya para determinar la relación positiva significativa en las dos variables estudiadas, demostrando que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de la MDJLO.

De la misma manera, para la aceptación o rechazo de la hipótesis de investigación se obtuvo un Sig. bilateral  $0,000 < 0,05$ , lo que ayudo a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, ya que se encontró una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la MDJLO.

*Figura 12*  
*Diagrama de dispersión de variables*



### 3.2. Discusión

A continuación, se procede a discutir nuestros resultados obtenidos con otras investigaciones o teorías de nuestra temática, de acuerdo a cada uno de los objetivos planteados

En relación a nuestro objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz, se obtuvieron los resultados a través del coeficiente de Rho de Spearman, alcanzando una correlación bilateral de  $Rho = 0,650^{**}$ , determinando una relación positiva significativa entre las dos variables estudiadas, demostrando que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de la MDJLO. De la misma manera, para la aceptación o rechazo de la hipótesis de investigación se obtuvo un Sig. bilateral  $0,000 < 0,05$ , lo que ayudo a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, ya que se encontró una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la MDJLO. Los resultados encontrados se pueden contrastar con los estudios realizados en Bolivia, cuyo objetivo general fue determinar la incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo. El tipo de investigación que presenta el enfoque cualitativo y cuantitativo, lo que facilita aprender y entender los componentes del Clima Organizacional de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. y examinar las causas que ocasiona la disminución del desempeño, posteriormente plantear el instrumento que nos va permitir solucionar el objeto de estudio. Debido al poco número de pobladores dentro de la organización, no será necesario tomar muestra estadística. Como resultados se obtuvo que se realizó la indagación de campo a través de la técnica de encuesta en un mundo de 10 personas, debido al pequeño número de ellas que no requiere la extracción de una muestra estadística, y luego se organizan y validaron los datos. Y para concluir se considera que el recurso humano es fundamental en las organizaciones, puesto que de él depende que los procesos se lleven a cabo de forma correcta y en los tiempos previstos. Su desempeño se supedita,



lógicamente, a sus motivaciones intrínsecas y también las extrínsecas, entre las que se incluye el ambiente de trabajo, la remuneración, el liderazgo bajo el cual está a cargo y muchos otros aspectos que hacen al clima organizacional, esto es, las características percibidas de la organización, por parte de los miembros que la conforman y cómo estas afectan en el desarrollo de su trabajo. (López, 2019, p.20)

En relación a nuestro primer objetivo específico, se estableció los niveles del clima organizacional de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz, los resultados manifestaron que, de acuerdo con los datos agrupados se demostró que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto con el 90,3% y medio con el 9,7% lo que significa que el personal de la municipalidad considera que existe una buena estructura organizacional y que las recompensas están acorde al mercado, existiendo buenas relaciones con el personal y no se generan tantos conflictos. Los resultados encontrados se contrastan con los estudios del autor Dávila & Nuñez (2017), Chiclayo en su tesis de pregrado, cuyo objetivo general es determinar el clima laboral de los colaboradores de la empresa de transporte chiclayana, la misma que se elaboró al aplicar una encuesta. La investigación es de enfoque cuantitativo, ya que se efectúa una encuesta, dando resultados con promedios ponderados. La población será conformada por la cantidad total del personal de la empresa Tours Ángel Divino SAC – Chiclayo, siendo formada por 154 colaboradores de distintas áreas. Se establece la muestra mediante una fórmula, para calcular el tamaño de la población, nivel de confianza y el margen de error, obteniendo entre sus resultados un valor de 110, trabajadores que se les encuestara en la empresa Tours Ángel Dvino S.A.C – Chiclayo. En los resultados Stringer, con la finalidad de mejorar el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Tours Ángel Divino S.A.C en la ciudad de Chiclayo. Concluimos que la dimensión identidad se haya en nivel medio (13,29), siendo los trabajadores de la empresa transporte Tours Ángel Divino S.A.C de Chiclayo, nombrando que la mayoría de parte trabajaban bien, pero también señalaban que se podrían sentirse satisfechos si se les tratara de manera razonable y remunerándoles adecuadamente, es por eso que se plantea que los superiores tengan buenos acuerdos con los

trabajadores, siendo honestos en todo ocasión, ya sea para que los superiores tengan siempre un buen trato con los colaboradores, que sean justos en todo momento , ya sea para remunerarlos o penalizarlos, trazando objetivos por áreas para que promueven el trabajo en equipo, y que haya una retroalimentación de lo que se quiere obtener en la organización.(p.15)

Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz. De acuerdo con los datos agrupados se obtuvo que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto con el 90,3% y medio con el 9,7% lo que significa que el personal de la municipalidad considera que existe una buena Capacidad laboral, buen desenvolvimiento, buena eficacia y buen perfil del trabajador. Los resultados encontrados lo podemos comprar con los estudio realizados en la ciudad de san San Martin, en su artículo nos indica que entender el desempeño sirve como ayuda para tomar decisiones y determinación de estrategias de corto, mediano y largo plazo, posibilita a las empresas evaluar distintas opciones que les permita mejorar las capacidades internas, así también como prevenir las inversiones necesarias personales, sistemas y procedimientos con la finalidad de aumentar el rendimiento futuro. Por lo tanto, entender el desempeño laboral permite la búsqueda de la mejora continua de los servicios y productividad organizacional, aumentando la satisfacción de los clientes, la competitiva empresarial y la participación en el mercado. (Marrufo & Pacherez , 2020, p.4),

### 3.3. Aporte científico

## **Estrategias de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz- 2021**

### **3.3.1. Introducción**

El clima laboral esta referido al lugar creado y donde se realiza las labores en cada negocio, en el mismo se manifiesta el estado de ánimo de cada colaborador el mismo que de acuerdo a los estudios, afecta el rendimiento de cada colaborador. Algunos autores indican que el clima organizacional es una parte crucial de la cultura empresarial, en otras palabras, se le conoce como la personalidad de cada empresa, la misma que puede variar de acuerdo a cada efecto que reciba cada empleado en su lugar diario de trabajo. Sin embargo, luego de efectuar la medición del clima organizacional y se procede a analizar cada resultado obtenido, su principal propósito es el diseño de una estrategia que ayude a subsanar, mantener y mejorar cada resultado, permitiendo que cada uno de ellos se vuelvan positivos dentro de cada ambiente de trabajo realizado.

Durán (2006), con el estudio Mejores Empresas para trabajar y su importancia dentro del clima organizacional en el éxito empresarial; indican que el clima laboral se evalúa para determinar cuál es la percepción que tiene cada colaborador de la empresa y si esta, es considerada como una buena empresa para trabajar. Asimismo, en estudio elaborado por el autor antes mencionado menciona que la mejor empresa para trabajar, es la mejor empresa para realizar inversiones, afirmando que se duplica su rentabilidad en relación al resto de empresas del sector, finalmente concluye bajo la siguiente frase “La alegría es contagiante y por ende es una buena inversión”. El actual estudio propone estrategias para la mejora del clima organizacional **de cada colaborador del Municipio del distrito de José Leonardo Ortiz- 2021**. Asimismo, esperamos que cada estrategia, ayude a resolver la problemática encontrada en el estudio, para tomar las medidas correspondientes y después de realizar nuevamente la medición, indicando es que es una medida eficaz para el fortalecimiento de un ambiente ideal en los negocios.

### **3.3.2. Fundamentación:**

Nuestro aporte se sustenta en la elaboración de estrategias de clima organizacional de los servidores del Municipio de distrito de **José Leonardo Ortiz- 2021**. Este estudio se consideró de gran importancia ya que permitió detectar los problemas que esta tenido la institución y que no está permitiendo el desarrollo **organizacional**, el mismo que esta afectado la existencia de un clima laboral agradable entre cada miembro de la institución y trayendo como consecuencia que no se brinde un servicio de calidad y por ende afectar el desempeño de dicho municipio en estudio. Al implementar nuestra estrategia descrita posteriormente, la institución tendrá una alternativa de solución a la problemática encontrada, ayudando en cada aspecto positivo que sume a la entidad y de esa forma mejorar el rendimiento de cada colaborador con el apoyo de los funcionarios a cargo.

#### **Objetivo General:**

Proporcionar estrategias del clima organizacional para la mejora del desempeño laboral **de los colaboradores del Municipio del distro de José Leonardo Ortiz- 2021**

#### **Objetivos Específicos:**

- Establecer las actividades para la mejora del desempeño laboral de acuerdo con las dimensiones del clima organizacional
- Determinar los recursos para cada estrategia para la mejora del desempeño laboral
- Determinar los responsables de cada estrategia para la mejora del desempeño laboral
-

## **Estrategia 01: Estrategia de Liderazgo**

**Objetivo:** determinar un clima organizacional adecuado entre jefes y subordinados que permita un dialogo abierto.

**Diagnóstico:** los resultados de la evaluación muestran que los servidores de la entidad, no posee una relación de confianza con el jefe inmediato. Con esta dimensión de liderazgo se evidencio que la libertad del accionar es ineficiente.

### **Actividades:**

- Capacitación al nivel jerárquico en temas de coaching, fortaleciendo el vínculo entre jefe-trabajador, que refuerce la confianza y la eficiente comunicación con el empleado mejorando el rendimiento profesional.
- Capacitar a los niveles jerárquicos en empowerment, permitiendo que el responsable de cada área, se apoye con el personal a su cargo para la toma de decisiones y resolución de problemas.
- Fortalecer la comunicación mediante la flexibilización de las relaciones interpersonales con cada empleado, generando confianza con el jefe de área.
- Establecer la confianza con cada colaborador poniendo en práctica nuevas ideas.
- Delegación de autoridad para proyectos innovadores de trabajadores con iniciativa

**Unidad de estudio:** Trabajadores de la entidad estatal que laboran en el municipio en estudio

### **Recurso:**

- Infraestructura: Ambiente para las capacitaciones
- Materiales y Equipos: útiles de oficina, laptop, multimedia, etc.
- Personal: Todos los trabajadores
- Tiempo establecido: Las capacitaciones se realizarán en tres sesiones mensuales en un tiempo de 06 meses
- Se recomienda evaluar los resultados en la evaluación del clima organizacional.

**Responsable:** el área de talento humano será el principal responsable de cada intervención.

**Duración:** 06 meses (03 sesiones mensuales)

## **Estrategia 02: Estrategia de motivación**

**Objetivo:** aumentar la motivación institucional en el ámbito laboral

**Diagnóstico:** Los resultados indican que no existe suficientes elementos motivacionales en cada posición laboral

### **Actividades:**

- Escucha activa con cada trabajador, para proponer nuevas ideas creativas motivando su participación y mejorar su desempeño diario.
- Reconocimiento a cada trabajador por cada logro individual y grupal.
- Implementación de un plan de reconocimiento a cada esfuerzo, creatividad, mediante el programa “empleado del mes”; informando el éxito del mismo mediante los canales físico o virtuales.
- Reconocer el buen desempeño mediante diversos incentivos económicos; permitiendo establecer que su esfuerzo tiene un valor y es reconocido
- Examinar cada descripción de puesto de trabajo, con la finalidad de identificar los temas a capacitar.

**Unidad de estudio:** Trabajadores de la entidad estatal que laboran en el municipio en estudio

### **Recursos:**

- Infraestructura: Ambiente para las capacitaciones
- Materiales y Equipo: Cartón con corcho, tachuela, hojas bond, plataforma virtual o redes sociales
- Personal: Todos los trabajadores

**Responsable:** el área de talento humano será el principal responsable de cada intervención motivacional.

**Duración:** Se elaborará cada 02 meses

### **Estrategia 03: Trabajo en equipo**

**Objetivo:** Implementar una cultura organizacional de trabajo colaborativo, mediante equipos multidisciplinarios a través de un dialogo ameno y cordial.

**Diagnóstico:** El resultado mostro que falta trabajar en equipo entre las áreas laborales

#### **Actividades:**

- Fortalecimiento de cada trabajador con su área de trabajo haciendo partícipe de las actividades realizadas
- Fortalecimiento para identificar, participar y aumentar el sentido de pertenencia mediante los equipos de trabajo mediante cada actividad acorde a sus funciones y habilidades.
- Capacitación a los jefes inmediatos para fortalecer el liderazgo y confraternización con cada equipo.
- Organización de actividades de recreación fuera del horario laboral fomentando amistades duraderas

**Unidad de estudio:** Trabajadores de la entidad estatal que laboran en el municipio en estudio

#### **Recurso:**

- Infraestructura: ambientes de la institución
- **Materiales y Equipo:** equipo de sonido, radio, etc
- **Personal:** Todos los trabajadores
- **Tiempo estimado:** Cada evento o actividad tendrá una variación de acuerdo a cada actividad.

**Responsable:** El área de talento humano, será el encargado directo de elaborar cada actividad con el propósito de aumentar el trabajo en equipo

**Duración:** Se programará dos actividades por año

## **Estrategia 04: Estrategia de comunicación organizacional**

**Objetivo:** Conservar de forma eficiente cada canal de comunicación, con la finalidad que cada empleado se entere de cada actividad institucional, fomentando la participación y evitando la resistencia.

**Diagnóstico:** El resultado arroja que la institución debe mejorar la comunicación, lo cuales perciben que cada idea que tiene el trabajador no son tomadas en cuenta por la empresa o su jefe inmediato

**Unidad de estudio:** Trabajadores de la entidad estatal que laboran en el municipio en estudio

### **Recursos:**

- **Infraestructura:** Canales formales de comunicación
- **Materiales y Equipo:** Carteles, boletines, circulares y diversas publicaciones internas, correos electrónicos, plataforma institucional y redes sociales de la entidad.
- **Personal:** Todos los trabajadores de la entidad
- **Tiempo estimado:** Las publicaciones se realizarán de forma diaria, semana y mensual, según la actividad a desarrollar

### **Actividades:**

- Identificación de la problemática de comunicación
- Promover la proactividad entre los trabajadores
- Formular capacitación de comunicación eficaz entre todos los miembros de la organización
- Informar de las actividades de las compañías a los trabajadores
- Implementación de herramientas tecnológicas para una comunicación asertiva



**Tabla 15***Presupuesto de la propuesta de Clima Organizacional*

<b>Estrategias</b>	<b>Tácticas</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
	Capacitación a los niveles jerárquicos	02	500.00	S/. 1000.00
Estrategia de Liderazgo	Taller para el fortalecimiento de la comunicación y confianza	02	500.00	S/. 1000.00
	Implementación de reconocimientos	10	200.00	S/. 2000.00
Estrategia de motivación	Revisar descripciones de puesto para la valoración del trabajador	01	2000.00	S/. 2000.00
	Plan para el fortalecimiento del empleado	01	300.00	S/. 300.00
Trabajo en equipo	Implementar actividades recreativas	02	500.00	S/. 1000.00
Estrategia de comunicación organizacional	Análisis y formulación de estrategias	01	200.00	S/. 200.00
	Capacitaciones a los trabajadores	02	500.00	S/. 1000.00
				<b>S/ 8500.00</b>

**Nota.** El presupuesto total, se financiera por la entidad, el cual al aplicar dichas estrategias podrá incrementar la productividad permitiendo mejorar sus ingresos.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

En referencia al objetivo general, se concluyó a través del coeficiente Rho de Spearman cuyo valor fue de 0,650\*\*, que existe una relación positiva y significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de la MDJLO. De la misma manera, para la aceptación o rechazo de la hipótesis de investigación se obtuvo un Sig. bilateral  $0,000 < 0,05$ , afirmando el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna.

En referencia al objetivo específico 01: De acuerdo con los datos agrupados se obtuvo que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto con el 90,3% y medio con el 9,7% lo que significa que el personal de la municipalidad considera que existe una buena estructura organizacional, las recompensas están de acorde al mercado, existe buenas relaciones con el personal y no se generan tantos conflictos.

En referencia al objetivo específico 02: De acuerdo con los datos agrupados se obtuvo que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto con el 90,3% y medio con el 9,7% lo que significa que el personal de la municipalidad considera que existe una buena Capacidad laboral, buen desenvolvimiento, buena eficacia y buen perfil del trabajador.

En referencia al objetivo específico 03: Se determinó que los factores que influyen en el clima laboral, se determinaron que en líneas generales se encuentran bien, sin embargo, existe elementos que se encuentran en un nivel regular, tales como las recompensas con un 23.6%, los conflictos laborales con un 11.1%, razón por la cual la organización debe tomar medidas para mejorar la problemática actual.

## **4.2. Recomendaciones**

Se recomienda al responsable de los colaboradores en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, la implementación de un plan para la mejora del clima laboral, la misma que incluya mejorar de nivel estructural, así como el sistema de recompensa y sobre todo un adecuado control de las relaciones interpersonales, permitiendo mejorar el desempeño laboral mediante un adecuado nivel de eficiencia y por ende un adecuado rendimiento laboral

Se recomienda al responsable de los colaboradores en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, la elaboración de estrategias para mejorar el clima laboral, la misma que incluya el establecimiento de procedimientos institucionales, políticas de recompensas, una adecuada relación interpersonal entre jefe y subordinados y una evaluación permanente de la evaluación de desempeño.

Se recomienda al responsable de los colaboradores en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, la aplicación de estrategias para mejorar el desempeño laboral, la misma la medición de su capacidad laboral, la eficiencia en sus funciones, permitiendo mejorar el perfil del trabajador, permitiendo mejorar el comportamiento en fin de la organización

Se recomienda al responsable de los colaboradores en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, la ejecución de estrategias de clima laboral, las mismas que este enfocadas en un adecuado nivel de recompensas de acuerdo a su evaluación de desempeño, asimismo se debe enfocar en la mejora de las relaciones interpersonales, disminuir los conflictos laborales y por ende optimizar el desempeño laboral.

## REFERENCIAS:

- Albán, S. (2015). *CLIMA LABORAL Y PARTICIPACIÓN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL JOSÉ JOAQUÍN INCLÁN - PIURA* [universidad de piura]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE\\_EDUC\\_135.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE_EDUC_135.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Alberca, D. E., & Cruz García, Y. D. (2019). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú SAC – Chiclayo* [Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2418/1/TL\\_AlbercaMoralesDoli\\_CruzGarciaYeiny.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2418/1/TL_AlbercaMoralesDoli_CruzGarciaYeiny.pdf)
- Amaya, L. (2020). ¿Qué son los principios éticos? *Artículo Eticapsicología*, 1, 10. <http://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/16-que-son-los-principios-eticos>
- Barboza, S., Rivera, R., & Rafael, J. (2021). Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de moto repuestos Alarcón Perú. *Revista Pakamuros*, 9(1), 31. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/161/193>
- Barnucci, A. (2017). Analisis y procedimiento de datos. *Artículo Slideshare*, 1, 2–5. [https://es.slideshare.net/NikoHumpire/analisis-y-procesamiento-de-datos?next\\_slideshow=1](https://es.slideshare.net/NikoHumpire/analisis-y-procesamiento-de-datos?next_slideshow=1)
- Barriga, C. E., & Retamozo Chullo, S. L. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal del área de recepción de los hostels backpackers de la ciudad de Arequipa, 2019* [Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9793/THbavece.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral : el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 43. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)

- Casas, J. (2016). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Revista Elsevier*, 31(1), 8. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Ccallo, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el collao ilave - 2017 – 2018* [Universidad Nacional de Altiplano]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9865/Ccallo\\_Maquera\\_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9865/Ccallo_Maquera_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cortez, M. E. (2016). *Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral en un organismo público descentralizado del Gobierno Provincial de Chiclayo*. [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1573/1/TL\\_CortezJimenezMartha.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1573/1/TL_CortezJimenezMartha.pdf)
- Corvo, H. (2017). Desempeño laboral: características y ejemplos. *Lifeder*, 1, 15. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Cristina, L. B. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de un hospital público de Lambayeque, 2018* [Universidad Señor de Sipan]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6916/CrisantaFarroLissethBeatriz.pdf?sequence=1>
- Cruzado, L. Y., & Alomia Lozano, D. L. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista Científica de Administración*, 7(1), 7. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1414](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1414)
- Dávila, D. J., & Nuñez, J. W. (2017). *Clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte chiclayana, basado en el modelo de Litwin y Stringer* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1065/1/TL\\_DavilaGuevaraDoris\\_NuñezChavarryJhefferson.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1065/1/TL_DavilaGuevaraDoris_NuñezChavarryJhefferson.pdf.pdf)
- Espaderos, A. R. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el*

- departamento de dirección financiera de la municipalidad de santa lucía cotzumalguapa* [Universidad Rafael Landívar].  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Scielo*, 42(1), 25.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452009000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004)
- González, J., Ramírez, R., Terán, N. T., & Palomino, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público. *Artículo Ciencia Latina*, 5(1), 8.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/415>
- Grimaldo, A. P. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa restcafe S.A.S* [Universidad cooperativa de Colombia].  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018\\_clima\\_organizacional\\_Rescafe.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_organizacional_Rescafe.pdf)
- Guzmán, A. del C. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global* [Universidad de Ricardo Palma].  
[http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1658/TESIS\\_ANGELICA\\_GUZMAN\\_ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1658/TESIS_ANGELICA_GUZMAN_ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). metodología de la investigación científica. *Editorial Mc. Graw-Hill*, 5(1), 12.  
[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_5ta\\_Edicion.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion.pdf)
- López, C. K. J. (2019). *Clima organizacional y gestión de la calidad en la división de títulos y diplomas universidad mayor de San Andrés*. [Universidad Mayor de San Andrés].  
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23407/T-1228.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marín, J. L., & Delgado, J. M. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Artículo Ciencia Latina*, 1, 4.

- <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/172>
- Marrufo, G., & Pacherez Riva, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Revista Ciencia Latina*, 4(1), 4. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/182/227>
- Minolta, K. (2017). Propuesta para evaluar el desempeño laboral. *Controlgroup*, 1, 18. <https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/>
- Molina, E. (2015). "Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional." *Revista Acuedi*, 7(1), 35–38. <http://www.acuedi.org/ddata/393.pdf>
- Noreña, A. L. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Revista Scielo*, 12(1), 10. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972012000300006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972012000300006)
- Novoa, M., & Regalado, T. de J. (2017). *Análisis de la relación entre clima laboral y satisfacción del cliente en la empresa Oltursa - Piura y Chiclayo* [Universidad de Piura]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3447/AE\\_305.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3447/AE_305.pdf?sequence=1)
- Ochoa, C. (2015). Muestreo probabilístico: muestreo aleatorio simple. *Revista Netquest*, 2(1), 15. <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-muestreo-aleatorio-simple>
- Ochoa, N. del C. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2017* [Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3914/236\\_2019\\_ochoa\\_sanchez\\_ndc\\_espg\\_gerencia\\_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3914/236_2019_ochoa_sanchez_ndc_espg_gerencia_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Orellana, P. (2019). Clima organizacional. *Economipedia*, 1, 12. <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>
- Palmar, R. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del municipio Mara del

- estado de Zulia. *Revista Espacios Publicos*, 17(1), 160–163.  
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pastor, A. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017* [Universidad San Ignacio de Loyola].  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018\\_Pastor-Guillén.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guillén.pdf)
- Pedraza, N. A. (2018). *el clima organizacional y su relacion con la satisfaccion laboral desde la percepcion del capital humano*. 15(1), 93.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6700989>
- Peralta, R. (2020). El clima Organizacional. *Resvista Gestipolis*, 1, 6.  
<https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/>
- Quispe, S. (2020). Importancia de la evaluacion de desempeño laboral. *Revista UNAP*, 4(1), 5.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14901/Quispe\\_Cachi\\_Sonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14901/Quispe_Cachi_Sonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ríos, I., & Vigo, Y. K. H. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017* [Universidad San Martín].  
[http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTRACION\\_Isa%20R%20os\\_Becerra\\_%26\\_Yuriko\\_Kruskaya\\_Herminia\\_Vigo\\_Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTRACION_Isa%20R%20os_Becerra_%26_Yuriko_Kruskaya_Herminia_Vigo_Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivera, D. A., RINCÓN Vera, J. E., & FLÓREZ Gamboa, S. R. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(1), 5.  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Rodruiguez, C. (2019). Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo. *Bizneo*, 1, 15. <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Saenz, P. (2021). ¿Qué son los grados de libertad en estadística? *Articulo De Datos a Decisiones*, 2(1), 12. <https://www.dedatosadecisiones.com/blog/que-son-los-grados-de-libertad-en-estadistica>



- Salazar, D. (2020). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino el triunfo s.r.l. en la ciudad de Chiclayo* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL\\_SalazarSánchezDiego.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL_SalazarSánchezDiego.pdf)
- Sánchez, N., Betancourt García, M., & Falcón Rodríguez, M. C. (2017). Sistema de indicadores de clima organizacional para potenciar el desempeño laboral. *Revista Electrónica Gestión de Las Personas y Tecnología*, 5(1), 52. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847111005>
- Segredo, A. M. (2017). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Artículo de Revisión*, 25(1), 5. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412011000200013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013)
- Seminario, B. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2121/1/TL\\_SeminarioCabrejosBelen.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2121/1/TL_SeminarioCabrejosBelen.pdf)
- Sotelo, J. G., & Figueroa Gonzales, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlacion con la calidad en el servicio en una institucion de educacion de nivel medio superior. *Revista. Iberoam. Investig. Desarro.*, 8(1), 15. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672017000200582](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582)
- Torres, D. (2016). Clima organizacional, el factor clave. *Calidad y Excelencia*, 1, 8. <https://www.isotools.org/2016/03/07/clima-organizacional-factor-clave/>
- Velarde, D. (2017). Qué es el clima organizacional. Características e importancia. *Questionpro*, 1, 10. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Yeison, F. (2014). Tesis de investigacion. Población y Muestra. *Revista Limusa S.A*, 1, 25. <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

Zambrano, Y. J. (2019). *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas* [Universidad Externa de Colombia.]. [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1520/DNA-spa-2019-Relacion\\_del\\_clima\\_organizacional\\_y\\_satisfaccion\\_laboral\\_de\\_los\\_funcionarios\\_de\\_libre\\_nombramiento\\_y\\_remocion;jsessionid=CF92CCAC541C01DC1E709C38CEE26A8B?sequence=1](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1520/DNA-spa-2019-Relacion_del_clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_de_los_funcionarios_de_libre_nombramiento_y_remocion;jsessionid=CF92CCAC541C01DC1E709C38CEE26A8B?sequence=1)

Zans, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 201* [Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

**ANEXOS:**

**ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA:**

**Título: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSE LEONARDO ORTIZ- 2021"**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz	H1: El clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz	Variable independiente: Clima organizacional	<b>Tipo de Inv.</b> Descriptiva correlacional  <b>Diseño</b> No experimental  <b>Enfoque</b> Cuantitativa  <b>Población</b> 280
<b>PROBLEMA ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVO ESPECIFICOS</b>			
¿Qué características tiene el clima organización de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz?	Establecer las características del clima organizacional de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz	H0: El clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad	Variable Dependiente: Desempeño laboral	<b>Muestra</b> 162  <b>Técnica</b> La encuesta  <b>Instrumento</b> Cuestionario

---

de José Leonardo  
Ortiz

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz?  
Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz

¿Qué factores del clima organizacional influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz?  
Indicar los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz

---

## ANEXO N° 2°: CUESTIONARIO

1. Sexo:
  - a) Masculino.
  - b) Femenino.
2. Edad:
3. ¿Estas satisfecho con el apoyo brindado por tu jefe de área?
  - a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
4. ¿Considera que recibe una formación adecuada para desempeñarse correctamente en sus funciones?
  - a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
5. ¿Considera que el desarrollo de sus labores en la municipalidad es de manera efectiva?
  - a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
6. ¿Estás de acuerdo con la remuneración que recibes?
  - a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
7. ¿Esta Ud. de acuerdo con los beneficios que le otorga la municipalidad?
  - a) Totalmente desacuerdo

- b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
8. ¿Existe buena comunicación entre jefes y trabajadores?
- a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
9. ¿Cree Ud. que sus opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta?
- a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
10. ¿Ud. participa en las decisiones tomadas en el área?
- a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
11. ¿Considera que hay un ambiente de confianza y respeto en el trabajo?
- a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
12. ¿Conoce la visión, misión, objetivos de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz?
- a) Totalmente desacuerdo

- b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
13. ¿Conoce Ud. si se está desempeñando eficientemente en la municipalidad?
- a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
14. ¿Conoce Ud. sí tiene capacidad para organizarse de manera eficaz en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz?
- a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
15. ¿Considera Ud. que si dejara de hacer sus actividades afectaría al resto?
- a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
16. ¿Considera Ud. que los jefes de las áreas fomentan la participación de todos los miembros?
- a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
17. ¿Considera Ud. que el reconocimiento asignado por la municipalidad es de manera justa?
- a) Totalmente desacuerdo

- b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
18. ¿Considera que el desarrollo de sus labores en la municipalidad es de manera efectiva?
- a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
19. ¿Conoce Ud. las dificultades que presentan sus compañeros del área?
- a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo
20. ¿Conoce sus errores y los identifica para arreglarlos?
- a) Totalmente desacuerdo
  - b) En desacuerdo
  - c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
  - d) De acuerdo
  - e) Totalmente de acuerdo



## ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIOS POR 3 EXPERTOS EN EL TEMA.



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

1.	1. NOMBRE DEL JUEZ	José Luis Cobos Rodas
	PROFESIÓN	Licenciado en Estadística
	ESPECIALIDAD	Análisis de Datos
	GRADO ACADÉMICO	Mg. Administración de la educación
2.	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	5 años
	CARGO	-Docente a Tiempo Completo en la Universidad Nacional de tumbes, -Docente tiempo en la USS
Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2021		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	MONTENEGRO EFFIO, YANIRA ESMERALDA TENORIO UGAZ, KATTY JHOSELIN
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
	4. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz
		<b><u>GENERAL</u></b>
		✓ Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b>
		✓ Establecer las características del clima organizacional de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.
		✓ Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.
		✓ Indicar los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x), si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias

Nº		
01	Edad	
02	Sexo	<input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
03	¿Estas satisfecho con el apoyo brindado por tu jefe de área?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
04	¿Considera que recibe una formación adecuada para desempeñarse correctamente en sus funciones?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
05	¿Considera que el desarrollo de sus labores en la municipalidad es de manera efectiva?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
06	¿Estás de acuerdo con la remuneración que recibes?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
07	¿Esta Ud. de acuerdo con los beneficios que le otorga la municipalidad?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
08	¿Existe buena comunicación entre jefes y trabajadores?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
09	¿Cree Ud. que sus opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

10	¿Ud. participa en las decisiones tomadas en el área?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
11	¿Considera que hay un ambiente de confianza y respeto en el trabajo?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
12	¿Conoce la visión, misión, objetivos de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
13	¿Conoce Ud. si se está desempeñando eficientemente en la municipalidad?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
14	¿Conoce Ud. si tiene capacidad para organizarse de manera eficaz en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
15	¿Considera Ud. que si dejara de hacer sus actividades afectaría al resto?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
16	¿Considera Ud. que los jefes de las áreas fomentan la participación de todos los miembros?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
17	¿Considera Ud. que el reconocimiento asignado por la municipalidad es de manera justa?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
18	¿Considera que el desarrollo de sus labores en la municipalidad es de manera efectiva?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

19	<p>¿Conoce Ud. las dificultades que presentan sus compañeros del área?</p>	<p>a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo</p>
20	<p>¿Conoce sus errores y los identifica para solucionarlos?</p>	<p>a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo</p>
<p><b>PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>		<p>a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo</p>
<p><b>6. COMENTARIOS GENERALES :</b> Ninguna</p>		
<p><b>7. OBSERVACIONES:</b> El instrumento se encuentra alineado a la operacionalización de las variables</p>		



Juez Experto  
 Colegiatura N° 17614492

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

1. NOMBRE DEL JUEZ	Cristian Augusto Jurado Fernández
<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración – Licenciado en Educación
<b>ESPECIALIDAD</b>	Matemática y Física
<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Doctor en Gestión Universitaria
2.	
<b>EXPERIENCIA</b>	21 años
<b>PROFESIONAL(AÑOS)</b>	
<b>CARGO</b>	Docente
Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2021	
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>	
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b> MONTENEGRO EFFIO, YANIRA ESMERALDA TENORIO UGAZ, KATTY JHOSELIN
3.2	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b> FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz
<b><u>GENERAL</u></b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.</li> </ul>	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Establecer las características del clima organizacional de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.</li> <li>✓ Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.</li> <li>✓ Indicar los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.</li> </ul>	

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x), si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias

N°		
01	Edad	
02	Sexo	<input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
03	¿Estas satisfecho con el apoyo brindado por tu jefe de área?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
04	¿Considera que recibe una formación adecuada para desempeñarse correctamente en sus funciones?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
05	¿Considera que el desarrollo de sus labores en la municipalidad es de manera efectiva?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
06	¿Estás de acuerdo con la remuneración que recibes?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
07	¿Esta Ud. de acuerdo con los beneficios que le otorga la municipalidad?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
08	¿Existe buena comunicación entre jefes y trabajadores?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
09	¿Cree Ud. que sus opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo



10	¿Ud. participa en las decisiones tomadas en el área?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
11	¿Considera que hay un ambiente de confianza y respeto en el trabajo?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
12	¿Conoce la visión, misión, objetivos de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
13	¿Conoce Ud. si se está desempeñando eficientemente en la municipalidad?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
14	¿Conoce Ud. si tiene capacidad para organizarse de manera eficaz en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
15	¿Considera Ud. que si dejara de hacer sus actividades afectaría al resto?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
16	¿Considera Ud. que los jefes de las áreas fomentan la participación de todos los miembros?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
17	¿Considera Ud. que el reconocimiento asignado por la municipalidad es de manera justa?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
18	¿Considera que el desarrollo de sus labores en la municipalidad es de manera efectiva?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

19	¿Conoce Ud. las dificultades que presentan sus compañeros del área?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
20	¿Conoce sus errores y los identifica para solucionarlos?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
	<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b>		
<b>7. OBSERVACIONES</b>		



---

Juez Experto  
DNI N° 72944917



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

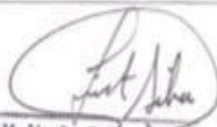
1. NOMBRE DEL JUEZ		Liset Sugeily Silva Gonzales
2.	PROFESIÓN	Licenciada
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Maestra
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(AÑOS)	7 años
	CARGO	Docente Tiempo Completo
Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2021		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	MONTENEGRO EFFIO, YANIRA ESMERALDA TENORIO UGAZ, KATTY JHOSELIN
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<b>GENERAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.</li> </ul>
		<b>ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Establecer las características del clima organizacional de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.</li> <li>✓ Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.</li> <li>✓ Indicar los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de José Leonardo Ortiz.</li> </ul>

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x), si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias

N°		
01	Edad	
02	Sexo	<input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
03	¿Estas satisfecho con el apoyo brindado por tu jefe de área?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
04	¿Considera que recibe una formación adecuada para desempeñarse correctamente en sus funciones?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
05	¿Considera que el desarrollo de sus labores en la municipalidad es de manera efectiva?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
06	¿Estás de acuerdo con la remuneración que recibes?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
07	¿Esta Ud. de acuerdo con los beneficios que le otorga la municipalidad?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
08	¿Existe buena comunicación entre jefes y trabajadores?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
09	¿Cree Ud. que sus opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

10	¿Ud. participa en las decisiones tomadas en el área?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
11	¿Considera que hay un ambiente de confianza y respeto en el trabajo?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
12	¿Conoce la visión, misión, objetivos de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
13	¿Conoce Ud. <sup>Si</sup> se está desempeñando eficientemente en la municipalidad?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
14	¿Conoce Ud. si tiene capacidad para organizarse de manera eficaz en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
15	<i>Considera Ud.</i> ¿Tiene conocimiento que si dejara de hacer sus actividades afectaría al resto?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
16	¿Considera Ud. que los jefes de las áreas fomentan la participación de todos los miembros?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
17	¿Considera Ud. que el reconocimiento asignado por la municipalidad es de manera justa?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo
18	¿Considera que el desarrollo de sus labores en la municipalidad es de manera efectiva?	a) Totalmente de acuerdo b) En desacuerdo c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

19	¿Conoce Ud. las dificultades que presentan sus compañeros del área?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Totalmente de acuerdo</li> <li>b) En desacuerdo</li> <li>c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo</li> <li>d) De acuerdo</li> <li>e) Totalmente de acuerdo</li> </ul>
20	¿Conoce sus errores <sup>y los</sup> identifica para <del>asegurarlos?</del> solucionarlos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Totalmente de acuerdo</li> <li>b) En desacuerdo</li> <li>c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo</li> <li>d) De acuerdo</li> <li>e) Totalmente de acuerdo</li> </ul>
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Totalmente de acuerdo</li> <li>b) En desacuerdo</li> <li>c) Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo</li> <li>d) De acuerdo</li> <li>e) Totalmente de acuerdo</li> </ul>
<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b>		
reemplazar algunos términos señalados		
<b>7. OBSERVACIONES</b>		
Sin observaciones		



M<sup>g</sup>. Lidia Sagally Soto Gonzales  
Lic. en Administración  
Reg. Único de Coleg. N° 27995

Juez Experto  
Colegiatura N°  
DNI: 41395272

## ANEXO N° 04: OFICIO FIRMADO POR LA DIRECCIÓN DE LA EAP DE ADMINISTRACIÓN

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

Pimentel, noviembre del 2021

**Sr:**  
CPC. Hernán Torres Montoya

**Gerente:**  
General de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

**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 9no Ciclo, puedan realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.



Detalle datos de los estudiantes:

- Montenegro Effio Yanira Esmeralda DNI: 73509141
- Tenorio Ugaz Katty Jhoselin DNI: 77281331

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestros alumnos no tengan inconvenientes y logren 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  
rreyesco@crece.uss.edu.pe



## ANEXO N° 05: - CARTA DE ACEPTACIÓN



Municipalidad  
Distrital de  
José Leonardo Ortiz

GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

José Leonardo Ortiz, 01 de Diciembre del 2021

### CARTA N°995-2021-MDJLO/GGRH

Srtas.

**MONTENEGRO EFFIO YANIRA ESMERALDA  
TENORIO UGAZ KATTY JHOSELIN**

ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSE LEONARDO ORTIZ

Presente.-

**ASUNTO** : SE AUTORIZA PERMISO PARA REALIZAR  
INVESTIGACIÓN.  
**REF** : PROV N°5663-2021-MDJLO/GGRH

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, manifestándole mi cordial saludo, y a la vez en mi condición de Gerente de Gestión de Recursos Humanos, cuyo propósito es dar respuesta a su solicitud; indicando que se **AUTORIZA** el permiso para realizar la investigación. Teniendo en cuenta los límites de la información que pueda brindar la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente.

Municipalidad Distrital de José L. Ortiz  
Gerencia de Gestión de Recursos Humanos  
Abog. Jazmine Annyca Salazar Soplapuco  
GEREN. GGRH

C.C.  
ARCHIVO

## ANEXO N° 06: - RESOLUCION DE PROYECTO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 1001-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 09 de noviembre de 2021.

### VISTO:

El Oficio N°0284-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 09 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. B, 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. B, 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

ADMISIÓN E INFORMES  
074 481610 - 074 481632  
CAMPUS USS  
Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

N°	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
12	GUERRERO RUIDIAS CINDY JUDITH	ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS DE BOTICAS MI JESUS CHULUCANAS 1 – 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	MARIN MENDOZA YESENIA ALEXANDRA		
13	INFANTE VALDIVIA MIRIAM LIZETH	MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN LA CAPTACIÓN DE CLIENTES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN INCELL SAC, CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	JULON VASQUEZ GUICELI GERALDINY	EL PROCESO LOGÍSTICO PARA INCREMENTAR LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA LA PILCA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	TEQUEN CHAVEZ YULISA		
15	LOPEZ NEIRA ANGELICA DEL PILAR	EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DINAMICA IMPLEMENTOS & PECAS – CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VELA BALDERA LESLIE NOEMI		
16	MONTENEGRO EFFIO YANIRA ESMERALDA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	TENORIO UGAZ KATTY JHOSELIN		
17	MORENO CARRASCO LADY CAROLINE	CALIDAD DE SERVICIO Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN EL HOTEL REY DE ORO - CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SERRATO VALLADOLID ANA PAULA		
18	NEIRA GUEVARA LEONARDO DANNER	MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN HOSPITAL DE CLINICAS LAMBAYEQUE SAC- CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	RIMARACHIN RAMIREZ NILVIA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CACIDEP S.A.C., CHOTA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	SALDAÑA ROMERO MAURICIO GABRIEL		
20	RIOJAS SUCLUPE RUBEN SMITH	"GESTIÓN DE ALMACENES PARA MEJORAR EL NIVEL DE SERVICIO AL CLIENTE EN UNA EMPRESA AGRÍCOLA CHEPÉN 2021"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	TENORIO SUAREZ KAREN ROSSELY	CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA ENVASES SAN NICOLAS SAC, CHICLAYO, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VARGAS CHAVEZ FLAVIA THAIS		
22	USHIÑAHUA BRIONES SHOJI YASUKO	EL MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN EL POSICIONAMIENTO EN CANKUNAPA RESTAURANTE SAC-2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
	VILLEGAS OLIVO ZELIDETH DANIELA		



## ANEXO N° 07: - T1



### FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 28 de agosto del 2023

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito:  
Montenegro Effio Yanira Esmeralda con DNI 73509141 y Tenorio Ugaz Katty Jhoselin con DNI 77281331

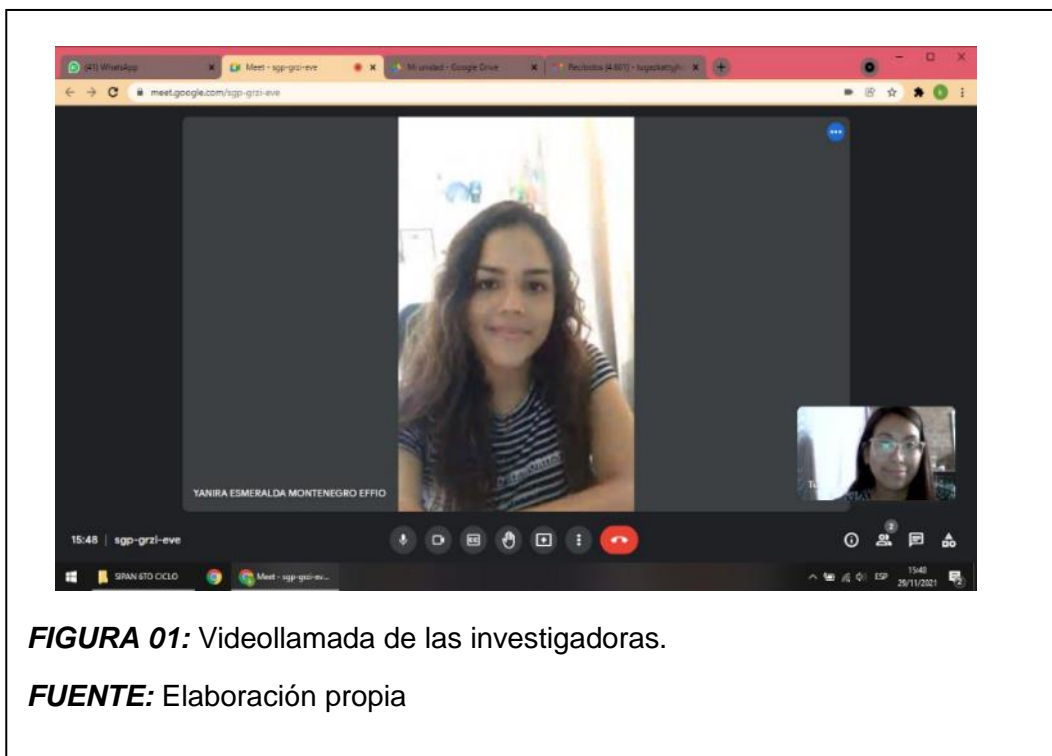
En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2021** presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciado en ADMINISTRACIÓN, 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:

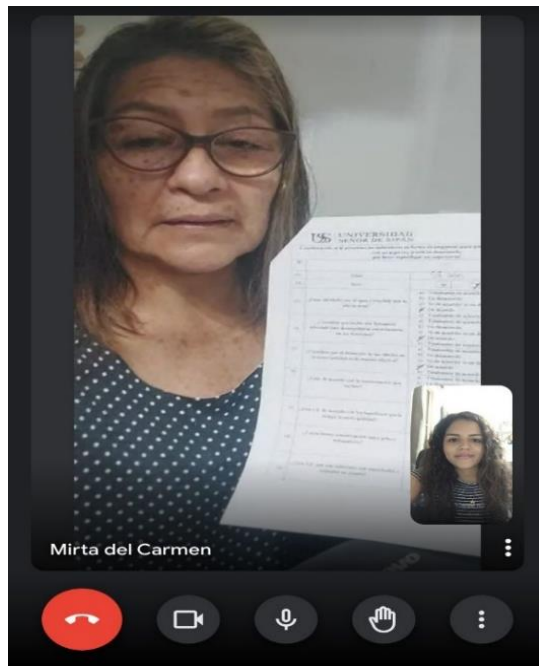
- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, 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 N° 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
Montenegro Effio Yanira Esmerada	73509141	
Tenorio Ugaz Katty Jhoselin	77281331	

## ANEXO N° 08: EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS





**FIGURA 03:** Realización de encuesta

**FUENTE:** Elaboración propia

## ANEXO N° 09: REPORTE TURNITIN

### Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

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

AUTOR

**Montenegro Effio, Yanira Esmer Tenorio Ugaz, Katty Jhoselin**

RECuento DE PALABRAS

**12446 Words**

RECuento DE CARACTERES

**67457 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**56 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**259.0KB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 5, 2023 7:39 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 5, 2023 7:40 AM GMT-5**

#### ● 24% de similitud general

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

- 20% Base de datos de Internet
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

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

## ANEXO N° 10: ACTA DE ORIGINALIDAD



### 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° **1011-FACEM-USS-2021**, presentado por el/la Bachiller, **MONTENEGRO EFFIO YANIRA ESMERALDA Y TENORIO UGAZ KATTY JHOSELIN**, con su tesis Titulada **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- 2021**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **24 %** 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 setiembre de 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. García Yovera', is written over a horizontal line.

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