



Universidad  
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

**TESIS**

**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los  
Colaboradores de la Municipalidad del Distrito de  
Puerto Eten, 2023.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**Autoras:**

**Bach. Baca Ordoñez, Sedy Cielo Celeste**  
<https://orcid.org/0000-0001-6717-6172>

**Bach. Rodriguez Idrogo, Maria Olenka**  
<https://orcid.org/0000-0002-1996-9618>

**Asesor:**

**Mg. Peláez Vines Edgard José**  
<https://orcid.org/0000-0001-6374-9359>

**Línea de Investigación**

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para enfrentar  
los desafíos globales.**

**Sub línea de Investigación**

**Bienestar y desarrollo de habilidades para la vida.**

**Pimentel – Perú**

**2024**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE PUERTO  
ETEN, 2023.**

**Aprobación del jurado**

**DRA. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA**

**Presidente del Jurado de Tesis**

**MG. GONZALES MONTERO LUZ ANGELICA**

**Secretario del Jurado de Tesis**

**MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE**

**Vocal del Jurado de Tesis**



**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, Baca Ordoñez Sendy Cielo Celeste y Rodriguez Idrogo Maria Olenka Programa de Estudios de **TRABAJO SOCIAL** de la Universidad Señor de Sipán, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE PUERTO ETEN, 2023.**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el 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:

BACA ORDOÑEZ SENDY CIELO CELESTE	DNI: 71386368	
RODRIGUEZ IDROGO MARIA OLENKA	DNI: 78376477	

Pimentel, 08 de junio de 2024

NOMBRE DEL TRABAJO

**TURNITIN OLENKA- SENDY.docx**

AUTOR

**OLENKA- SENDY RODRIGUEZ-- BACA**

RECuento de palabras

**14738 Words**

RECuento de caracteres

**82217 Characters**

RECuento de páginas

**76 Pages**

Tamaño del archivo

**769.7KB**

Fecha de entrega

**Oct 23, 2024 7:29 PM GMT-5**

Fecha del informe

**Oct 23, 2024 7:30 PM GMT-5**

● **21% de similitud general**

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

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

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

## **DEDICATORIA**

Dedicó este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante.

A mi tía, hermanos y sobre todo a mis padres que me han dado la existencia; y en ella la capacidad por superarme y desear lo mejor en cada paso por este camino difícil y arduo de la vida. Gracias por ser como son, por que su presencia y persona han ayudado a construir y forjar la persona que ahora soy.

A mis amigos cercanos; que en el andar por la vida nos hemos ido encontrando; porque cada uno de ustedes ha motivado mis sueños.

### **Sendy Cielo Celeste Baca Ordoñez**

Dedico este gran trabajo a Dios y a la virgen María por ser mis guías y por darme la fuerza necesaria para no rendirme, buscando en todo momento su intercesión para culminar esta meta.

A mis padres por ser fuente de inspiración y amor incondicional, por su apoyo y motivación constante, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

A mis abuelos por siempre creer en mí, por darme su apoyo incondicional, y sus palabras de aliento que han sido mi faro en los momentos más oscuros.

A Kevin por su contante motivación y apoyo, por animarme en los momentos difíciles y celebrar cada pequeño avance.

### **Maria Olenka Rodriguez Idrogo**

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestra querida familia por su apoyo incondicional durante todo este camino académico. Su amor, comprensión y motivación han sido nuestro motor que nos ha permitido a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles.

A mi compañera de tesis, por su dedicación y colaboración durante este arduo proceso. Gracias por estar siempre dispuesta a trabajar en equipo para alcanzar nuestros objetivos comunes. Ha sido un viaje académico enriquecedor que hemos compartido y del cual hemos aprendido juntas.

A nuestro asesor el Mg. Peláez Vincés Edgard José, ya que contribuyó a la realización de este trabajo con su orientación y asesoría le estamos profundamente agradecidas.

A la universidad por proporcionar los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación.

A nuestros compañeros y amigos que, de una u otra manera, han contribuido a mi formación académica y personal durante estos años. Su amistad y colaboración han sido un pilar fundamental para superar los desafíos y celebrar los logros alcanzados.

A nuestros maestros, gracias por ser parte importante de nuestra trayectoria en la carrera de Trabajo Social y por ser una fuente constante de inspiración y motivación para nosotras.

Finalmente, a todas las personas que participaron en esta investigación, cuyas contribuciones fueron esenciales para los resultados obtenidos. Su generosidad y disposición para colaborar fueron verdaderamente enriquecedoras.

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE PUERTO  
ETEN, 2023.**

**RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Puerto Eten, fue de tipo descriptivo-correlacional y de campo con diseño no experimental para explorar la problemática, recopilando datos con una muestra de 45 colaboradores. La intervención se llevó a cabo utilizando un instrumento con 31 preguntas en la escala de Likert, diseñada por las investigadoras y su validación obtuvo la apreciación de tres expertos, en el área de confiabilidad se empleó el método de Alfa de Cronbach. Respecto a los resultados, se evidencia que existe un clima organizacional con escasas relaciones interpersonales que no permiten trabajar en armonía y cordialidad, los resultados revelaron que el clima organizacional en la Municipalidad del distrito de Puerto Eten se encuentra en un nivel regular. Respecto al nivel de desempeño del personal administrativo se revela que es regular, se acordó que no muestra una preocupación por el bienestar de sus colaboradores, y además carecen de estrategias que motiven a los mismos a tener un mejor desempeño en el desarrollo de sus actividades diarias. Finalmente se concluyó que el desempeño laboral se representa a través conductas y comportamientos que asumen los trabajadores administrativos en su actuación en el trabajo el cual se relaciona con el clima organizacional en el área de trabajo, la motivación y trabajo en equipo resulta en el desempeño negativo de los colaboradores en la institución.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, ambiente de trabajo.



## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the employees of the Municipality of the Puerto Eten district. It was descriptive-correlational and field-based with a non-experimental design to explore the problem, collecting data with a sample of 45 collaborators. The intervention was carried out using an instrument with 35 questions on the Likert scale, designed by the researchers and its validation obtained the appreciation of three experts. In the area of reliability, the Cronbach's Alpha method was used. Regarding the results, it is evident that there is an organizational climate with few interpersonal relationships that do not allow working in harmony and cordiality. The results revealed that the organizational climate in the Municipality of the Puerto Eten district is at a regular level. Regarding the level of performance of the administrative staff, it is revealed that it is regular, it is agreed that they do not show concern for the well-being of their collaborators, and they also lack strategies that motivate them to have a better performance in the development of their daily activities. Finally, it is concluded that job performance is represented through behaviors and behaviors that administrative workers assume in their performance at work, which is related to the organizational climate in the work area, motivation and teamwork results in performance. negative. of collaborators in the institution.

**Keywords:** Organizational climate, job performance, work environment.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	V
AGRADECIMIENTO .....	VI
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT .....	IX
ÍNDICE .....	X
ÍNDICE DE TABLAS.....	XII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIV
I. INTRODUCCIÓN.....	16
1.1. Realidad problemática .....	16
1.2. Antecedentes del estudio.....	20
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	25
1.3.1. Teorías y enfoques.....	25
1.3.2. Marco conceptual .....	28
1.4. Formulación del problema.....	33
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	33
1.6. Hipótesis.....	35
1.7. Objetivos.....	36
1.7.1. Objetivo General.....	36
1.7.2. Objetivos Específicos .....	36
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	37
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	37
2.2. Población y muestra .....	38
2.3. Variables, Operacionalización.....	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	40
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	41
2.6. Criterios éticos.....	41

2.7. Criterios de rigor científico .....	42
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
3.1. Resultados.....	43
3.2. Discusión .....	98
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	111
4.1. Conclusiones .....	111
4.2. Recomendaciones .....	113
REFERENCIAS .....	116
ANEXOS.....	121
ANEXO 1: Resolución de título.....	121
ANEXO 2: Autorización de la institución.....	122
ANEXO 3: Instrumentos .....	123
ANEXO 4: Validación de Expertos .....	125

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Total de la población de Colaboradores de la Municipalidad de Puerto Eten	44
<b>Tabla 2:</b> Número de género de la muestra de los colaboradores de la Municipalidad de Puerto Eten.....	45
<b>Tabla 3:</b> Los colaboradores realizan su trabajo en función a metas.....	46
<b>Tabla 4:</b> Los colaboradores creen que pueden ascender de puesto en la Institución .	48
<b>Tabla 5:</b> Las actividades que realiza le permiten desarrollarse, mejorar sus habilidades y adquirir nuevas capacidades.....	50
<b>Tabla 6:</b> Es eficiente al realizar sus actividades programadas.....	51
<b>Tabla 7:</b> Evitar pérdidas de tiempo en el cumplimiento de sus actividades.....	52
<b>Tabla 8:</b> Cumple los objetivos establecidos por el líder de área.....	53
<b>Tabla 9:</b> Usted gestiona su tiempo adecuadamente para realizar sus actividades.....	54
<b>Tabla 10:</b> El jefe inmediato brinda apoyo para superar obstáculos que se presentan a la hora de trabajo.....	56
<b>Tabla 11:</b> Su jefe le da la información de manera oportuna (a tiempo) y sus instrucciones son claras.....	58
<b>Tabla 12:</b> Se realiza retroalimentación de las reuniones o capacitaciones realizadas	60
<b>Tabla 13:</b> Reciben capacitación adecuada y oportuna para el desarrollo de su trabajo.....	62
<b>Tabla 14:</b> Dentro de la institución se aplica una evaluación de desempeño.....	64
<b>Tabla 15:</b> Cumple el horario laboral establecido por la institución.....	65
<b>Tabla 16:</b> Asiste a las reuniones programadas en la institución.....	66
<b>Tabla 17:</b> Las tareas son realizadas en los plazos establecidos.....	68
<b>Tabla 18:</b> Se puede expresar con confianza y libertad sobre algún inconveniente en el trabajo.....	69
<b>Tabla 19:</b> Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica ente los miembros.....	71

<b>Tabla 20:</b> La institución fomenta y promueve la comunicación interna .....	73
<b>Tabla 21:</b> La institución contribuye a generar un buen clima laboral.....	75
<b>Tabla 22:</b> Le gusta realizar actividades en equipo de trabajo .....	77
<b>Tabla 23:</b> Presenta escucha activa y empatía al realizar trabajos en equipo .....	79
<b>Tabla 24:</b> Confía en los integrantes del equipo al realizar actividades en conjunto .....	81
<b>Tabla 25:</b> Usted asume el liderazgo en las actividades de su equipo de trabajo.....	83
<b>Tabla 26:</b> Se siente comprometido con la institución.....	84
<b>Tabla 27:</b> Su jefe inmediato hace reconocimiento del trabajo bien hecho.....	85
<b>Tabla 28:</b> Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución .....	87
<b>Tabla 29:</b> Su jefe inmediato se interesa por el éxito de sus colaboradores.....	88
<b>Tabla 30:</b> Presenta motivación y satisfacción al realizar su trabajo .....	90
<b>Tabla 31:</b> Se considera comprometido y responsable con las funciones que realiza ..	92
<b>Tabla 32:</b> Aporta ideas o sugerencias para mejorar la calidad de su trabajo .....	94
<b>Tabla 33:</b> Usted busca la mejora continua y la innovación en las actividades que realiza .....	95
<b>Tabla 34:</b> Análisis de relación de variables.....	97

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Colaboradores de la Municipalidad de Puerto Eten .....	44
<b>Figura 2:</b> Número de género de los colaboradores de la Municipalidad de Puerto Eten .....	45
<b>Figura 3:</b> Colaboradores realizan su trabajo en función a metas .....	46
<b>Figura 4:</b> Colaboradores que pueden ascender de puesto en la institución .....	48
<b>Figura 5:</b> Las actividades que realiza les permiten desarrollarse, mejorar sus habilidades y adquirir nuevas capacidades .....	50
<b>Figura 6:</b> Son eficientes al realizar sus actividades programadas .....	51
<b>Figura 7:</b> Evitan pérdidas de tiempo en el cumplimiento de sus actividades .....	52
<b>Figura 8:</b> Cumplen los objetivos establecidos por el líder de área .....	53
<b>Figura 9:</b> Gestionan su tiempo adecuadamente para realizar sus actividades.....	54
<b>Figura 10:</b> El jefe inmediato brinda el suficiente apoyo para superar obstáculos que se presentan a la hora de trabajo .....	56
<b>Figura 11:</b> El jefe le da la información de manera oportuna (a tiempo) y sus instrucciones son claras .....	58
<b>Figura 12:</b> Se realiza retroalimentación de las reuniones o capacitaciones realizadas .....	60
<b>Figura 13:</b> Reciben capacitación adecuada y oportuna para el desarrollo de su trabajo .....	62
<b>Figura 14:</b> Se aplica una evaluación de desempeño dentro de la institución .....	64
<b>Figura 15:</b> Cumple el horario laboral establecido por la institución .....	65
<b>Figura 16:</b> Asisten a las reuniones programadas en la institución .....	66
<b>Figura 17:</b> Las tareas son realizadas en los plazos establecidos.....	68
<b>Figura 18:</b> Se puede expresar con confianza y libertad sobre algún inconveniente en el trabajo.....	69
<b>Figura 19:</b> Existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica ente los miembros	

.....	71
<b>Figura 20:</b> La institución fomenta y promueve la comunicación interna .....	73
<b>Figura 21:</b> La institución contribuye a generar un buen clima laboral.....	75
<b>Figura 22:</b> Les gusta realizar actividades en equipo de trabajo .....	77
<b>Figura 23:</b> La escucha activa y empatía al realizar trabajos en equipo .....	79
<b>Figura 24:</b> Demuestran confianza en los integrantes del equipo al realizar actividades en conjunto .....	81
<b>Figura 25:</b> Asumen el liderazgo en las actividades de su equipo de trabajo .....	83
<b>Figura 26:</b> Los colaboradores se sienten comprometidos con la institución .....	84
<b>Figura 27:</b> El jefe inmediato hace reconocimiento del trabajo bien hecho.....	85
<b>Figura 28:</b> Clara definición de visión, misión y valores en la institución .....	87
<b>Figura 29:</b> El jefe inmediato se interesa por el éxito de sus colaboradores.....	88
<b>Figura 30:</b> Demuestran motivación y satisfacción al realizar su trabajo .....	90
<b>Figura 31:</b> Se consideran comprometidos y responsables con las funciones que realizan .....	92
<b>Figura 32:</b> Aportan ideas o sugerencias para mejorar la calidad de su trabajo .....	94
<b>Figura 33:</b> Buscan la mejora continua y la innovación en las actividades que realizan	95

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Toda institución busca siempre lograr sus objetivos, los colaboradores constituyen el recurso más fundamental dentro de una institución, porque ellos son los que entregan servicios profesionales y técnicos para el logro de las metas y objetivos planificados por las instituciones a corto y a largo plazo, se sabe que uno de los principales factores para que se logren es que la institución presente un buen clima organizacional ,así mismo, lograr un clima organizacional adecuado no es fácil, ya que se debe presentar un desempeño eficiente y productivo de cada colaborador que se da a través de trabajo en equipo, la calidad de trabajo, la comunicación y el involucramiento en el trabajo de los mismos.

Según Romano (2019), los empleados que trabajan con entusiasmo, eficacia y dedicación suelen tener mayores posibilidades de alcanzar sus objetivos personales y profesionales, como la estabilidad laboral. Esto se debe al ambiente en el que desempeñan sus funciones dentro de la empresa. Es decir, la motivación, la eficiencia y el compromiso en el trabajo suelen conducir a mejores oportunidades profesionales y a una mayor satisfacción personal, así también, es importante que los colaboradores se sientan valorados y que en el entorno laboral les brinde las condiciones adecuadas para desarrollarse y perseguir sus metas personales y profesionales.

Las organizaciones públicas como privadas tienen la responsabilidad de implementar políticas que aseguren la prestación adecuada de servicios. (Siguaris, 2021). Esto implica que las entidades públicas, incluyendo las municipalidades, deben tomar la iniciativa para crear un entorno laboral favorable que permita a los empleados desempeñarse eficazmente. A pesar de esto, algunas entidades estatales no se preocupan por mantener un ambiente laboral adecuado, lo que lleva a que sus



colaboradores se sientan insatisfechos, reflejándose en su rendimiento laboral.

En contraste, Bohorquez & Uriol (2023), señalan que muchas organizaciones descuidan la valoración y la gestión de su cultura organizacional lo cual constituye un error porque al subestimar su relevancia no fomenta la cohesión corporativa ni la fidelidad de los colaboradores”. Es decir, que un trabajador comprometido representa un activo valioso para la empresa.

El desempeño laboral es una actividad fundamental en la función de integración de personal, permite identificar, administrar y medir el trabajo que realizan los colaboradores en las organizaciones para un éxito institucional. Es por ello que, Arango (2022) considera que “el tener un clima organizacional adecuado está vinculado con el estímulo y el desempeño de los colaboradores, ya que ellos pasan la mayor parte de su día en su trabajo”. (p.21). Es decir, si el ambiente de trabajo es positivo mejorará el desempeño de cada colaborador, ya que al sentirse motivado y sintiendo satisfacción en lo que realiza podrían tener mejores resultados sobre todo que sean favorables para la organización.

El ambiente de trabajo constituye un tema de singular importancia, porque es la percepción del talento humano, cultura y de filosofía organizacional del colaborador, todo se ve relacionado con el desempeño de cada colaborador, es decir, cuando presenta liderazgo, sabe de los valores institucionales, se ve comprometido con su labor, trabaja en equipo, se ve el reflejo de la armonía que existe en el ambiente de trabajo, ya que si las cosas no serían así podría afectar el bienestar laboral. (Cadena & Paz, 2021).

La presente investigación es sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño de los colaboradores de la municipalidad distrital de Puerto Eten, garantiza que en el tiempo de satisfacción que atraviesan los trabajadores de la municipalidad,

son considerados como tiempo que cada uno de ellos portan como un valor por la fuerza laboral. Ya que el bienestar laboral de los colaboradores es un tema de suma consideración para mejorar aspectos en la organización.

El rol que desempeña el trabajador social en una institución o empresa cumple con la gestión empresarial está directamente relacionado con las diferentes tareas y ramas de las ciencias sociales que se focaliza en la intervención individual, grupal y comunitaria. Cabe señalar que los profesionales del trabajo social luchan por los derechos humanos, la diversidad, justicia social, el respeto y la igualdad de género en todos los ámbitos de trabajo.

Asimismo, el rol del trabajador social en una empresa es planificar, organizar, orientar, potenciar las capacidades y destrezas de cada colaborador, buscar que los empleados aumenten la eficiencia en el trabajo y lograr el bienestar y seguridad laboral en la empresa brindándoles las condiciones necesarias; según su profesión y capacitación para obtener las respectivas oportunidades de promoción laboral. (Chávez ,2021)

Es allí, en donde se ve reflejado el rol que desempeñará el profesional de Trabajo Social al intervenir con los colaboradores, en poder observar cómo se desempeñan al momento de comenzar su jornada laboral, implementación de actividad de cómo ha mejorado el ambiente sobre las culturas laborales, motivación y reflexión a la hora de empezar cada jornada, e implementación de actividades que se puedan incluir a cada trabajador

El clima organizacional presenta una gran influencia para el movimiento de una organización, ya que es fundamental el bienestar de los colaboradores, si presentan motivación, porque eso puede llegar a demostrarse en su eficiencia y sobre, es decir en su desempeño y se ve reflejado cuando realizan sus funciones. (Pasco, 2022).

Igualmente, Felipa (2021) menciona que “el clima laboral si influye en el desempeño de cada trabajador, ya que, si no está contento en su área laboral, sea por cualquier situación, esto influirá en su vida personal, y todo esto genera círculos negativos que pueden tener terribles consecuencias laborales” (p.71). Por lo tanto, se tiene en cuenta que, si el clima laboral es estable y armonioso se logran a corto o largo plazo los objetivos planteados.

Uno de los componentes que afecta significativamente el desempeño de los colaboradores es el ambiente interno que hay entre los trabajadores, ya que es lo que diferencia a una organización de otra, pues si los colaboradores laboran en una institución con un grato ambiente de trabajo, desempeñarán con efectividad los deberes, obligaciones, roles y responsabilidades que les han sido encomendados, lo que no sucedería en una institución con un ambiente interno incómodo. (Carhuayal, 2020).

El clima organizacional idóneo incide directamente en el desempeño laboral es como se refleja claramente en el éxito o el fracaso de las entidades (Granja, 2020). Es por ello que de ahí va a someterse el grado de conocimiento y satisfacción que tienen los colaboradores con relación a sus trabajos y a su relación con el entorno y en su labor dentro de la empresa u organización.

Se puede decir que el ambiente de trabajo es la base para que los colaboradores se conviertan en un elemento esencial para los logros y objetivos estratégicos de una organización, así como, el compromiso de los colaboradores, los cuales pueden tener un resultado duradero en el desempeño de los colaboradores. (Zayas, et al., 2020).

Nina (2020) alude que “al no contar con un clima organizacional estable el desempeño del trabajador no va hacer eficiente y puede causar problemas en sus relaciones laborales, disminución de la motivación, estrés laboral, agotamiento, encontrará factores estresantes en su área laboral y desempeño laboral”. (p.39). Eso

quiere decir que si existe que el estrés laboral persiste puede causar el síndrome de Burnout, el cual hace referencia al estrés crónico.

## **1.2. Antecedentes del estudio**

### **Internacional**

Terán (2020) en su investigación para magíster en salud, cuya finalidad fue analizar la conexión entre el clima laboral y el desempeño del personal del área de administración sobre la lucha contra el cáncer en el país de Colombia. Este estudio utiliza un método descriptivo y encuestó a 78 trabajadores a través de cuestionarios y entrevistas. Los resultados se ven reflejados en la búsqueda de estrategias de mejora a partir de herramientas organizacionales, como la satisfacción laboral, ya que esta impacta en las características de los colaboradores. Así mismo demostró el impacto que los elementos del clima organizacional tienen sobre el comportamiento laboral, específicamente la satisfacción de los colaboradores y los elementos de liderazgo, trabajo en equipo y motivación.

Así mismo, la autora Granja (2020) psicóloga de profesión en su tesis de Clima Organizacional y desempeño laboral para la maestría en gestión de Talento Humano menciona que su objetivo general es analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en un Hospital tipo B, con una muestra de 30 empleados, bajo métodos descriptivos y utilizando cuestionarios para recopilar información del ambiente laboral y el impacto en la productividad de cada colaborador.

Cadena & Paz (2021) para la especialización en gerencia de Talento Humano, realizaron una investigación cualitativa cuya finalidad fue conocer cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral en el talento humano de Corprodinco, aplicando métodos descriptivos teniendo como resultado una mejora en la estructura organizacional focalizado en la creación y la transformación en los conocimientos de todas las áreas, que tiene como conclusión el mejoramiento es la estructura burocrática, en donde se entiende que la programaciones debe ser rígidos o políticas y limitaciones, así como la negación al cambio.

Así también, la autora Nina (2020) psicóloga de profesión en su tesis de grado menciona que el objetivo de su investigación es identificar y determinar la influencia que tiene el clima y desempeño laboral , en donde se utilizaron cuestionarios y entrevistas a un grupo de 120 trabajadores, se aplicaron métodos correlacionales y causales, donde se visibilizan las interacciones entre los empleados en su ambiente de trabajo y las dinámicas políticas, culturales e interpersonales, cuya coherencia configura los procesos de gestión y desarrollo organizacional. Según la investigación, la cultura organizacional es tan importante que se pueden sacar conclusiones sobre cómo afecta el desempeño y el procedimiento de los empleados.

En los resultados de las investigaciones se buscan analizar la relación entre el desempeño laboral y el rendimiento profesional, explorando cómo el clima organizacional impacta en la productividad y la calidad del trabajo realizado. Los estudios mencionados anteriormente han demostrado una correlación positiva y significativa entre ambos aspectos, sugiriendo que un mejor ambiente laboral conduce a un mayor rendimiento profesional. Sin embargo, es importante considerar que diversos factores, como cambios en la gestión, la autonomía laboral o la inseguridad laboral, pueden influir en esta relación.

## **Nacional**

La autora Verde (2021) administradora de profesión, ha elaborado una investigación en la cual determinó la influencia que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco Periodo 2021 con una muestra de 150 colaboradores, en el cual implementó el método descriptivo correlacional - causal ya que estudió cada uno de los factores del clima laboral y el desempeño ,donde los resultados proyectaron que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia pero que es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, así también que de la muestra el 80% trabaja en la cultura organizacional, lo que representa un nivel bueno y aceptable de cultura organizacional donde se confirman las perspectivas de los trabajadores y cumplen las expectativas laborales y del personal.

De forma similar, Arango (2021) trabajadora social de profesión ha realizado un estudio en Manpower Group su investigación fue comprender la intervención de un trabajador social dentro del área de bienestar social y desarrollo organizacional, la técnica de investigación es cualitativa, el instrumento es la encuesta, con una muestra de 48 colaboradores, utilizando un método de presentación descriptivo y explicativo, ya sus resultados se enfocaron en como el trabajador social tiene un papel muy fundamental en la organización , el cual es capaz de contribuir positivamente en al cambio social, es decir, en incentivar a los empleados a realizar actividades con el fin de crear un buen ambiente de trabajo.

## **Local**

La autora Crisanta (2020) licenciada en trabajo social realizó una tesis que tiene como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en un Hospital Público de Lambayeque, su estudio de tipo correlacional y diseño no transversal y experimental, con una población de 89 colaboradores, indica que dentro de su jornada de trabajo, hay varios factores que pueden influir de manera negativa en el desempeño de los empleados, tales como: la fatiga, la ansiedad, tensión y la presión del trabajo.

Al respecto, el autor Carrión (2021) psicólogo de profesión ha realizado una tesis cuya finalidad es comprobar la relación entre satisfacción y el ambiente laboral de los trabajadores del municipio distrital de Zaña. Utilizó métodos correlacionales y descriptivos, junto a una población de 65 personas. Evidencia que el clima organizacional en el colaborador puede causar una eficiente satisfacción laboral para que exista un mejor clima organizacional.

Para la autora Felipa (2021) licenciada en trabajo social, en su investigación analizó la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, donde el método fue descriptivo y con una población de 71 profesionales, a través de encuestas y cuestionarios sus resultados demuestran que no existe una correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los empleados, teniendo como resultado el 52 por ciento de los empleados del centro de salud reportando una satisfacción laboral moderada, el 40 por ciento reportando tanto satisfacción como insatisfacción, y el 72 por ciento reportando un desempeño laboral alto y el 28 por ciento reportando un desempeño laboral bajo desempeño laboral.

Según la autora Pasco (2022) licenciada en trabajo social en su tesis que tiene como finalidad reconocer el nivel del clima laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad del distrito de Pomalca mediante un cuestionario administrado a un grupo de 40 practicantes del área administrativa del Municipio de Pomalca, determinó el grado del entorno de trabajo entre los socios funcionarios, los resultados sobre el clima laboral a se encuentran ambos en un nivel medio de 45% para la dimensión autorrealización, seguido del involucramiento laboral con un 50%; asimismo, se determina que el entorno laboral de la entidad se encuentra en un nivel medio.

Las investigaciones a nivel local, de los Licenciados en Trabajo Social, dan a conocer que el clima organizacional junto al desempeño laboral en las diversas entidades se basa en el ambiente psicológico y emocional percibido por los colaboradores, que afecta directamente su actitud, comportamiento y bienestar en el contexto laboral. Es decir, que el clima organizacional presenta un papel crucial en determinar el rendimiento laboral y la eficacia de las intervenciones sociales llevadas a cabo en estas organizaciones locales. Además, este influye significativamente en su desempeño laboral y en la efectividad de sus intervenciones sociales en el ámbito local.



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

#### **1.3.1. Teorías y enfoques**

##### **1.3.1.1. Teoría de la equidad**

Desarrollada por de John Stacy Adams en 1963, se origina a partir de la propuesta de justicia distributiva de Homans y otros autores como Blau (1964) en el marco de la teoría del intercambio social.

Guzmán & Díaz (2022) mencionan que esta teoría sugiere que los individuos comparan sus esfuerzos y recompensas con los de otros, y su motivación está influenciada por la percepción de equidad o desigualdad en esa comparación. Es decir que está basada en la justicia social y en cómo las percepciones de justicia pueden llegar el comportamiento y la satisfacción en el trabajo.

Se enfoca en cómo los trabajadores perciben la equidad entre las recompensas que reciben y los esfuerzos que realizan. Proporcionan una comprensión crucial sobre cómo los individuos evalúan la equidad en el trabajo y cómo esto impacta en su actitud y comportamiento laboral. La motivación en el entorno laboral se destaca como un tema fundamental en la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional.

La forma en que los trabajadores perciben la relación entre sus esfuerzos y las recompensas que reciben es fundamental para su satisfacción, compromiso y rendimiento en la organización. Además, se argumenta que la motivación de un empleado se basa en un equilibrio entre lo que el empleado contribuye a la institución y lo que la empresa devuelve al empleado.

Esta teoría también afirma que un ambiente organizacional positivo, caracterizado por la participación, la comunicación abierta y la equidad, favorece un mejor desempeño laboral.

### **1.3.1.2. Teoría de las expectativas**

Una persona puede desear aumentar la productividad tiene que ver con los objetivos personales del individuo.

Desarrollada por el psicólogo Vroom en 1964, la necesidad de aceptación social por parte de los demás miembros del grupo es crucial, según Martínez (2020) sostiene que la motivación de un individuo en su entorno laboral depende de sus logros y de los objetivos que busca alcanzar en su trabajo, así como de las expectativas que tiene para lograrlo.

Esta teoría busca explicar cómo las personas toman decisiones respecto a diferentes acciones, con base en sus expectativas sobre el resultado de esas acciones, así mismo, se enfoca en el proceso cognitivo que los individuos atraviesan al evaluar si sus esfuerzos llevarán a resultados deseables, cuánto confía el individuo en que sus esfuerzos conducirán a un buen desempeño, en pocas palabras si se esfuerza, podrá alcanzar un nivel específico de éxito.

Según esta teoría, un trabajador se siente motivado a esforzarse cuando cree que ese esfuerzo resultará una mejora en sus funciones laborales, lo cual puede traducirse en recompensas organizacionales, ajustes salariales y el cumplimiento de metas profesionales.

En instituciones o empresas, los gerentes o el personal de alto rango pueden utilizar esta teoría para diseñar sistemas de recompensa que motiven a los

colaboradores, asegurando que las recompensas estén claramente vinculadas al desempeño de cada uno realice y que los colaboradores al mismo tiempo valoren las recompensas ofrecidas.

### **1.3.1.3. Teoría ecológica**

Esta teoría propone que el desarrollo humano es influenciado por múltiples sistemas interrelacionados que van desde lo más cercano al individuo hasta lo más distante.

Álvarez, et al. (2020) menciona que Bronfenbrenner conceptualiza estos sistemas como "ecológicos" debido a su similitud con los ecosistemas naturales, donde hay una interacción dinámica entre los diferentes elementos.

Así mismo, esta teoría originada en la ecología humana enfatiza la interrelación entre los individuos y sus entornos, incluyendo el entorno laboral.

La teoría consta de varios niveles o sistemas, cada uno con su propia influencia en el individuo, en el entorno laboral, así mismo enfatiza la interacción dinámica entre los individuos y su entorno. En el contexto organizacional, el entorno incluye no sólo el ambiente físico, sino también las relaciones interpersonales, las políticas organizacionales, las influencias socio-culturales y económicas.

Según la teoría, el clima organizacional puede ser visto como el entorno psicológico o socio emocional de la organización, que influyen aspectos como la cultura organizacional, la comunicación interna y el liderazgo.

Al aplicar esta teoría en el análisis del clima organizacional y el desempeño laboral, se obtiene una comprensión holística que permite desarrollar intervenciones

más efectivas y adaptadas a las necesidades específicas del entorno laboral y de los colaboradores.

Además, proporciona un marco útil para entender que un clima laboral positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, apoyo mutuo y un sentido de propósito compartido, tiende a promover un mejor desempeño laboral.

### **1.3.2. Marco conceptual**

#### **1.3.2.1. Clima organizacional**

Se refiere a las características, cualidades o atributos duraderos del entorno laboral que son percibidos, sentidos o experimentados por los empleados y que afectan su comportamiento. (Chávez, 2021)

Así mismo, es el entorno organizacional de la empresa que involucra las relaciones de comunicación, la autorrealización, la supervisión y el involucramiento laboral. (Crisanta. L, 2020)

Ambos autores hacen referencia que el clima organizacional es cuando los colaboradores de una organización experimentan y perciben ciertos aspectos de su entorno laboral, en donde se puede reflejar un impacto de cómo se comportan en el trabajo.

#### **Tipos de clima organizacional**

Según Genoveva (2020) menciona que existen tipos de organizaciones que intervienen en las percepciones individuales del clima organizacional donde se ve la interacción de estas variables que da lugar a una combinación de las mismas, dando como resultado cuatro sistemas diferentes, en donde se puede determinar algún tipo de

clima organizacional.

- ❖ **Explotador - autoritario:** Se suele caracterizar por la desconfianza que existe haciendo uso de la amenaza y coacción.
- ❖ **Benevolente - autoritario:** Se caracteriza principalmente por las disposiciones y existe cierta libertad en los trabajadores para hacer comentarios dentro de límites de relativa flexibilidad.
- ❖ **Consultivo:** Se observa el mayor grado de descentralización y delegación de la toma de disposiciones.

Genoveva (2020), haciendo referencia a la teoría de Rensís Likert (1968), propone tres categorías de variables para clasificar los tipos de clima organizacional.

- ❖ **Variables causales:** Estas indican la dirección en la que una organización se desarrolla y alcanza resultados, en el cual incluyen la estructura organizacional, la administración, la competencia, las decisiones y las actitudes.
- ❖ **Variables intermedias:** Se centran en evaluar el estado interno de la empresa; reflejado en aspectos como la motivación, el rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones. Estas variables son fundamentales ya que constituyen los procesos organizacionales de la empresa.
- ❖ **Variables finales:** Resultan del efecto combinado de las variables causales y las intermedias mencionadas anteriormente. Estas variables se enfocan en los resultados obtenidos por la organización, como la productividad, las ganancias y las pérdidas.

## **Importancia del clima organizacional**

Se basa en un componente crítico para el crecimiento efectivo de las organizaciones, particularmente para las entidades que enfocan sus esfuerzos de gestión en una mejora continua del clima laboral. (Genoveva, 2020)

Por ello, se hace patente el valor del clima en la gestión mediante un intercambio de un sistema organizacional, en donde el autor afirma una vez más que todo se basa en los valores, metas, disposición, métodos y objetivos de la empresa. En donde se ve reflejado el comportamientos, desempeño, actitudes, convicciones y hábitos de los individuos en el lugar de trabajo, en cual se clasifica los motivos en donde las personas están felices o infelices en sus trabajos y luego piense en cómo eso podría afectar el cambio organizacional.

Saber que el clima organizacional de la compañía ofrece la oportunidad de tenerlo, en donde se encuentran diversos tipos de comentarios sobre todo el clima organizacional, en donde se determinará si obtiene beneficios o daños a la productividad de los trabajadores, porque los afecta directamente o indirectamente en su comportamiento. Es decir, si el clima es rentable, poseer más rendimiento y mejores resultados del personal y falta de ausencia, para lograr el éxito de la organización. (Agreda & Muñoz, 2016).

Asimismo, es una particularidad o atributo del ambiente de trabajo, tal como lo entienden o están mirando el personal de la entidad, que afecta su conducta laboral. En este caso, el mismo trabajo se observa en el medio físico en el que se realiza el trabajo, así como las relaciones laborales y las diversas fórmulas que las condicionan, que son reconocidas por los trabajadores.

## **Enfoques del clima organizacional**

Carhuayal (2020) mencionan que existen principales enfoques con distintos autores del clima organizacional, los cuales son:

- ❖ **Enfoque estructuralista:** Fue dirigido por Forehand y Gilmer en el año 1964 donde el enfoque establece que el ambiente de trabajo consiste en una vinculación de características que son específicas de cualquier organización.
- ❖ **Enfoque subjetivo:** Un ejemplo de este enfoque es Halpin y Crafts en el año 1963 señalan que el clima organizacional es la opinión formada por las personas en una organización.
- ❖ **Enfoque Integrado:** En el enfoque actual, Litvin y Stringer en el 1968 combinaron los dos enfoques subjetivo y estructuralista.

Además, considerando la necesidad de implementar una buena investigación en los enfoques de clima organizacional puede sustentarse en contextos internacionales y nacionales, dada la relación directa con las variables que posibilitan el comportamiento humano de los niveles individuales, los niveles grupales y los modelos básicos de nivel organizacional, además, se confirma que la investigación sobre el clima del tejido debe enfatizar la proyección constante del comportamiento de mejora que garantiza el formato y las herramientas utilizadas para evaluarlo, así como la motivación y la satisfacción laboral. (Ruiz, 2021)

### **1.3.2.2. Desempeño laboral**

Es el comportamiento que presenta un colaborador que se encuentra ocupando un puesto o cargo dentro de la institución y se refleja en la manera que realiza su trabajo. (Pasco, 2022)

Actividades que un trabajador desarrolla en una organización en su búsqueda del logro de sus objetivos planteados, basándose en una estrategia individual puede estar influenciado por la motivación, calidad de trabajo de cada colaborador, el trabajo en equipo, la asistencia y puntualidad, la productividad laboral (Plaza & Zambrano, 2021).

En otras palabras, ambos autores dan a entender que el desempeño laboral se refiere a qué también los colaboradores realizan su trabajo, en cual se reflejado en su desempeño laboral, que es una actividad crucial en el proceso de integración del personal porque permite identificar, evaluar y gestionar el desempeño humano en los participantes del centro laboral.

#### **Características del desempeño laboral**

Huaripoma & Rosado (2020) aluden que “las características del desempeño laboral se clasifican en determinantes directos e indirectos”.

Así como el conocimiento, las habilidades o capacidades y la motivación pueden establecer los determinantes directos, al momento de estar pendiente del individuo, el cual tiene un efecto directo en el nivel de desempeño. Asimismo, las aptitudes o habilidades constituyen los determinantes indirectos, rasgos de personalidad, características de intereses y valores. (Huaripoma y Rosado, 2020)

#### **Importancia del desempeño laboral**

Mendoza & Burbano (2022) aluden que “el desempeño laboral es importante porque brinda la información necesaria para que la gerencia de recursos humanos pueda ejecutar decisiones, la mayoría de las cuales son promociones, transferencias, rotaciones y despidos.” (p.34). Eso quiere decir que se identifican las necesidades que presentan los colaboradores para una jornada de capacitación y así poder ayudarlos a



desarrollarse.

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

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Puerto Eten, 2023?

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

El clima organizacional es de vital importancia para el éxito de una institución, este se refleja cuando los colaboradores de una organización experimentan y perciben ciertos aspectos de su entorno laboral, que puede tener un impacto negativo o positivo en cómo se comportan en el trabajo y en su vida personal, porque se sabe que es donde el trabajador pasa más tiempo.

Se sabe que el clima organizacional, es una actividad crucial en el proceso de integración del personal porque permite identificar, evaluar y gestionar un desempeño más eficiente en los participantes de la institución.

De esta forma, en el estudio propuesto se intenta reconocer si existe relación entre las variables, establecer sus diferentes niveles, a través de teorías y conceptos fundamentales del clima organizacional y satisfacción laboral, es allí que nos permitirán identificar situaciones.

En cuanto los beneficiarios en la presente investigación serán los colaboradores de la Municipalidad, ya que para determinar el clima organizacional es fundamental para las instituciones que se incentive a los colaboradores a ser más competitivos entre sí y de esta manera lograr un mejor desempeño en cada uno de ellos, reafirmando que un clima laboral apropiado conduce a altos niveles de satisfacción en el área laboral, lo cual es un factor esencial del rendimiento del trabajador.

La presente investigación tiene un aporte teórico, ya que permite incrementar la información respecto a la relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad del distrito de Puerto Eten. Esta investigación presentará definiciones referentes al clima organizacional y como tiene relación con el desempeño en el área de trabajo que es la Municipalidad, es por ello que se aplicará teorías con averiguación actual relativa a esta variable, ya que esto nos permitirá poder tener una investigación de las líneas de la profesión de trabajo social constituidas por los colaboradores de la municipalidad del distrito de Puerto Eten.

Así mismo, tiene un aporte metodológico, en base a teorías relacionadas a las variables y que se aplicaron instrumentos metodológicos para la recopilación de los datos, validado por jurados especialistas en el tema.

Y aporte práctico, ya que, a partir de los resultados, los colaboradores y supervisores de la municipalidad podrán recibir las medidas pertinentes, de la misma manera se podrán realizar acciones que conlleven al progreso del clima laboral, las condiciones laborales, de esta manera, se buscará fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores para un éxito organizacional.

## **1.6. Hipótesis**

A mayor clima organizacional, mayor desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Puerto Eten, 2023.

Es decir que si en la municipalidad de Puerto Eten se logra evidenciar un mayor clima organizacional el cual hace referencia a las cualidades, atributos, propiedades relativamente permanentes del ambiente de trabajo que pueden ser percibidas, sentidas y experimentadas por los colaboradores y estas pueden influir en el desempeño laboral reflejándose a través del comportamiento que presentan los colaboradores que en su puesto o cargo dentro de la institución y el resultado se ve en la manera que realiza su trabajo.

### **Hipótesis Específicas:**

**HE1:** Un mayor nivel de autorrealización personal de los colaboradores de la municipalidad del distrito de Puerto Eten, se asocia positivamente con un mayor grado de productividad en los colaboradores.

**HE2:** Una mejor percepción de la supervisión recibida por los colaboradores de la municipalidad del distrito de Puerto Eten se asocia positivamente con un mejor nivel asistencia y puntualidad de los colaboradores.

**HE3:** Una mejor percepción del nivel de comunicación organizacional entre los colaboradores de la municipalidad del distrito de Puerto Eten, se asocia positivamente con un mejor trabajo en equipo entre los colaboradores.

**HE4:** Un mayor nivel de involucramiento en su trabajo de los colaboradores de la municipalidad del distrito de Puerto Eten se asocia con una mayor calidad del trabajo revisados por los colaboradores.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad del distrito de Puerto Eten, 2023.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- ❖ Establecer la relación entre el nivel de autorrealización y el grado de productividad de los colaboradores de la municipalidad.
- ❖ Analizar la relación entre la supervisión y el nivel de asistencia y puntualidad de los colaboradores de la municipalidad.
- ❖ Describir la relación entre el nivel de comunicación y trabajo en equipo entre los colaboradores de la municipalidad.
- ❖ Identificar la relación entre el nivel de involucramiento laboral y la calidad de trabajo de los colaboradores de la municipalidad.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación se considera cuantitativa porque utiliza herramientas estadísticas, informáticas y matemáticas para obtener resultados. Según Sánchez (2019), la investigación cuantitativa se basa en la recolección y análisis de datos numéricos y estadísticos para abordar preguntas de investigación y verificar hipótesis.

Es descriptiva, se basa en poder especificar propiedades fundamentales de un grupo, individuo, comunidad o cualquier otro fenómeno a analizar, menciona que Hernández, et. al. (2022), Se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando.

Así mismo, también, se considera correlacional, debido a que tendrá como base principal poder establecer una conexión entre dos variables, según Sánchez (2019) presenta como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado.

Este estudio también se considera de campo, dado que se recopilaron datos de primera mano sin modificar las variables. Según Hernández et al. (2022), este enfoque de investigación se centra en obtener datos directamente de diversas fuentes, como entrevistas, encuestas y observaciones.

Este estudio se caracteriza por su diseño de corte transversal y no experimental, ya que permitió una exploración más profunda y comprensiva de la problemática. Según Sousa et al. (2021), al recopilar datos de manera natural en entornos familiares, proporcionó la oportunidad de analizar cómo diversos factores y sus interacciones influyen en la violencia, ofreciendo así una perspectiva integral de sus determinantes.

## **2.2. Población y muestra**

### **Población**

La población comprende a los colaboradores de la Municipalidad de Puerto Eten, los cuales son del área administrativa, personal obrero, personal de seguridad, locadores de servicio, practicantes, entre otros; siendo en total la cantidad de colaboradores 86 personas durante el periodo del 2023.

### **Muestra**

La muestra es de 45 colaboradores tomando en cuenta a los criterios de inclusión, los cuales se encuentran colaboradores de ambos sexos, sólo del personal administrativo, trabajadores que estuvieron de acuerdo en la aplicación del instrumento y en los criterios de exclusión, se encuentran los regidores de la municipalidad, los practicantes de dicha institución y los colaboradores de otras áreas que no sea de área administrativa.

## 2.3. Variables, Operacionalización

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Clima Organizacional	1. Autorrealización	Desarrollo profesional	-Realiza su trabajo en función a metas - Cree que puede ascender de puesto dentro de la institución.	Técnica: Encuesta  Instrumento:  Cuestionario  (31 ítems) Escala de Likert.
		Desarrollo personal	- En las actividades que realiza le permiten aprender, desarrollarse y mejorar sus habilidades y adquiere nuevas capacidades.	
	2. Supervisión	Apoyo y orientación en las tareas	Su jefe inmediato brinda apoyo para superar obstáculos que se presentan a la hora de trabajo. -Su jefe le da la información de manera oportuna con instrucciones claras. - Se realiza retroalimentación de las reuniones o capacitaciones realizadas	
		Desempeño	- Recibe capacitación adecuada y oportuna para el desarrollo de su trabajo. -Dentro de la empresa se aplica una evaluación de desempeño	
	3. Comunicación	Fluidez en la comunicación	- Se puede expresar con confianza y libertad sobre algún inconveniente en el trabajo. - Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros.	
		Comunicación interna	La institución fomenta y promueve la comunicación interna - La institución contribuye a generar un buen clima laboral.	
4. Involucramiento Laboral	Compromiso	-Se siente comprometido con la institución - Su jefe inmediato hace un reconocimiento del trabajo bien hecho interesa por el éxito de sus colaboradores.		
		Identificación con la entidad	- Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución. - Son similares sus valores con los valores de la entidad.	
Desempeño Laboral	1. Productividad	-Eficiencia	Es eficiente al realizar sus actividades programadas. (Eficiencia: Hacer uso adecuado de los recursos).	
		-Eficacia	-Usted evita pérdidas de tiempo en el cumplimiento de sus actividades.	
		-Responsabilidad	-Cumple los objetivos establecidos por el líder del área. -Usted gestiona su tiempo adecuadamente para para realizar sus actividades.	
	2. Asistencia y puntualidad	-Cumplimiento de reglamento	- Cumple con el horario establecido por la institución. -Asiste a las reuniones programadas en la institución. -Las tareas son realizadas en los plazos establecidos.	
	3. Trabajo en equipo	- Comunicación	-Le gusta realizar actividades en equipo de trabajo. -Presenta escucha activa y empatía al realizar trabajos en equipo.	
		-Confianza.	-Confía en los integrantes del equipo al realizar actividades en conjunto.	
		-Liderazgo	-Usted asume el liderazgo en las actividades en equipo de trabajo.	
	4. Calidad de Trabajo	-Nivel de satisfacción y motivación	-Presenta motivación y satisfacción al realizar su trabajo -Se considera comprometido y responsable con las funciones que realiza.	
		-Iniciativa	-Aporta ideas o sugerencias para mejorar la calidad de su trabajo.	
		-Innovación continua	-Usted busca la mejora continua y la innovación en las actividades que realiza.	

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

### **Técnicas**

Para las técnicas de recolección de datos se utilizará la Encuesta.

### **Instrumentos**

**Cuestionario:** Se utilizó para ambas variables un cuestionario teniendo como objetivo general de la herramienta fue diseñado mediante la técnica de Likert teniendo una escala de calificación de 1 al 5 y la encuesta consta de un total de 31 ítems para medir la percepción del empleado sobre su ambiente de trabajo y en base a la variable de clima organizacional, la cuales son autorrealización, supervisión, comunicación e involucramiento laboral, en cuanto a la segunda variable de desempeño laboral teniendo en cuenta las dimensiones de productividad, asistencia y puntualidad, trabajo en equipo y calidad de trabajo.

### **Validez y confiabilidad**

La validación del instrumento de la investigación realizada por tres expertos, el Mg. Baca Castañeda Luis Enrique en Gestión Pública, Mg. Erika Roxana Cercado Vásquez en Finanzas Corporativas y la Licenciada en Trabajo Social Rocío Fiorella Rodríguez Varas.

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante un análisis estadístico utilizando la fiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.80, aplicando el cuestionario como instrumento de recolección de datos que fue analizado por el programa de Microsoft Excel para obtener de esta manera resultados confiables y válidos.



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

Se envió una solicitud de autorización de recojo de información a la institución para la aceptación por parte de la institución, luego la aplicación de instrumento a la población objetivo dentro del horario establecido y otorgado por los mismos, se realizó la tabulación e interpretación de resultados obtenidos para que finalmente los datos sean exportados en el software Excel.

## **2.6. Criterios éticos**

En base a los criterios éticos, señalado en los artículos 6° y 7 ° en el código de ética de la Universidad Señor de Sipán, es decir nos permite garantizar la manipulación y posterior difusión de los resultados con fines estrictamente académicos, garantizando la protección de información, respetando los principios de igualdad, honestidad, transparencia, de derechos.

Dentro del marco de la investigación, se manejaron criterios éticos clave, tales como la confidencialidad y el anonimato de los datos recopilados. En este sentido, se siguieron estrictamente las directrices éticas establecidas por el gerente de la municipalidad, lo que incluyó no revelar información sensible de los colaboradores. Además, se respetaron las decisiones de aquellos que participaron en la investigación, particularmente cuando algún colaborador decidía no profundizar en una pregunta considerada delicada.

La confidencialidad ayudó a generar un ambiente de confianza, permitiendo a los colaboradores expresar libremente sus opiniones y experiencias sin temor a repercusiones. De este modo, la investigación pudo identificar áreas clave para la mejora del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral, respetando siempre la autonomía y privacidad de los participantes.

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

Los principios en la investigación son fundamentales para llevarla a cabo, ya que los investigadores tienen la responsabilidad de desarrollar la investigación científica ante el centro de estudio y la institución donde la están aplicando, promoviendo la reflexión ética en el diseño y ejecución del proyecto, con la finalidad de velar a que ello contribuya en las condiciones de vida. (Salazar, et al. ,2020). Así mismo, la práctica de la investigación se realiza bajo ciertos parámetros y principios éticos, que aseguren la comprensión, conocimiento y el progreso de la sociedad. Como la validez de los resultados, la fiabilidad de la información establecida en los resultados y conclusiones auténticas, la transferibilidad de los resultados que se encuentren en la capacidad de ser aplicados en diversos contextos y por último la consistencia de los datos y conclusiones de la investigación que están respaldadas por investigaciones y teorías relacionadas al tema.

### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1. Resultados

La investigación sobre clima organizacional y desempeño busca determinar la relación y los factores que influyen en las mismas, ya que es fundamental para el cumplimiento de objetivos y éxitos institucionales.

A lo largo del presente análisis, se investigaron dos variables, que van desde la importancia de un clima organizacional favorable para un desempeño eficiente.

Los resultados revelan cómo se relaciona la autorrealización, la supervisión, la comunicación, involucramiento laboral, para un clima laboral eficiente, y en el desempeño como influye la productividad, la asistencia y puntualidad, trabajo en equipo y calidad de trabajo, resaltando la importancia de un clima organizacional favorable, el cual está relacionado con el bienestar del colaborador en su ambiente de trabajo el cual da un impacto positivo o negativo en su desempeño laboral.

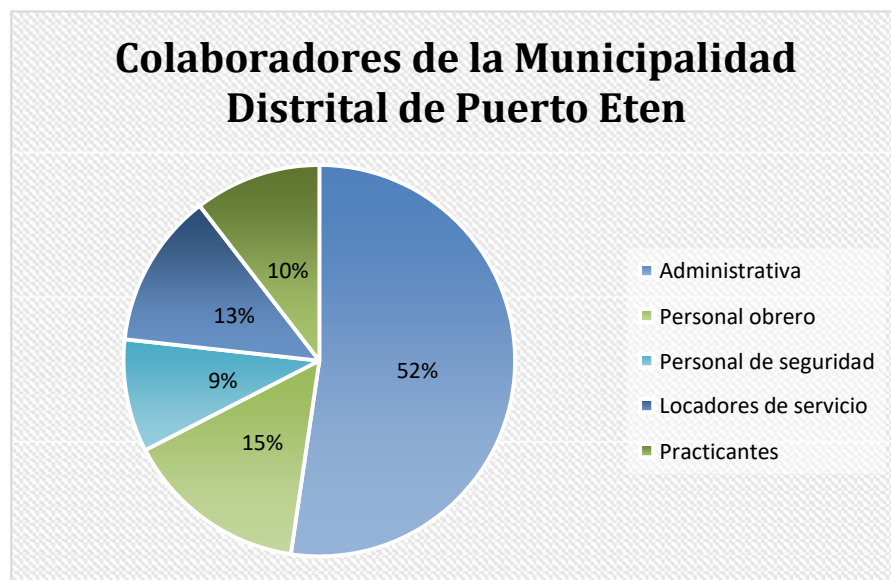
Estos hallazgos ofrecen una visión detallada del panorama actual del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la municipalidad del distrito de Puerto Eten, proporcionando una base sólida para mejorar en aspectos de gran importancia para una mejor productividad de sus colaboradores, eficiencia, logros compartidos en la institución y un trabajador motivado.

**Tabla 1:** Total de la población de Colaboradores de la Municipalidad de Puerto Eten

Área	Nº	%
Administrativa	45	52%
Personal obrero	13	15%
Personal de seguridad	8	9%
Locadores de servicio	11	13%
practicantes	9	10%
Población total	86	100%

**Nota:** Municipalidad del distrito de Puerto Eten.

**Figura 1:** Colaboradores de la Municipalidad de Puerto Eten



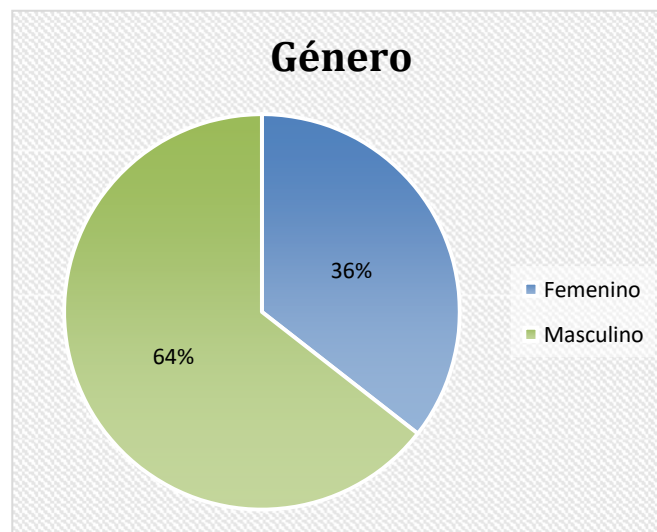
**Interpretación:** Del total de la muestra de colaboradores de la municipalidad, se observa que el 52% son personal administrativo, así mismo, el 15% corresponde al personal obrero, mientras el 13% son locadores de servicio, el 11% son practicantes de diversas carreras profesionales y finalmente el 9% pertenece al personal de seguridad.

**Tabla 2:** Número de género de la muestra de los colaboradores de la Municipalidad de Puerto Eten

<b>Colaboradores</b>		
<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Femenino	16	36%
Masculino	29	64%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Municipalidad del distrito de Puerto Eten

**Figura 2:** Número de género de los colaboradores de la Municipalidad de Puerto Eten



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados de la municipalidad distrital de Puerto Eten, el 64% de ellos son del género masculino, así mismo el 36% de la otra parte son del género femenino.

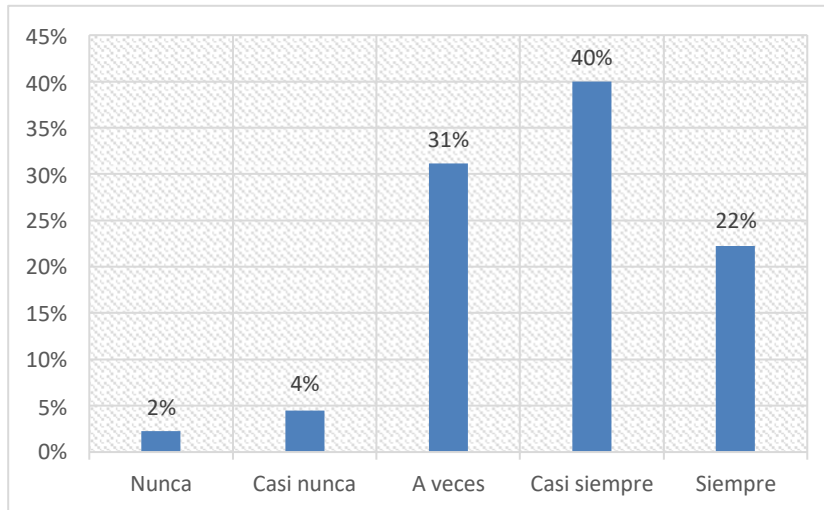
## AUTORREALIZACIÓN

**Tabla 3:** Los colaboradores realizan su trabajo en función a metas

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	2	4%
A veces	14	31%
Casi siempre	18	40%
Siempre	10	22%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación del cuestionario clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 3:** Colaboradores realizan su trabajo en función a metas



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 2% mencionaron que nunca realiza su trabajo en función a metas, así mismo, el 4% de ellos, indican que casi nunca realizan su trabajo en función a metas, mientras que el 31% a veces realizan su trabajo en función a metas, por otro lado, el 40% de colaboradores casi siempre realizan su trabajo en función a metas y finalmente el 22% de los colaboradores en función a

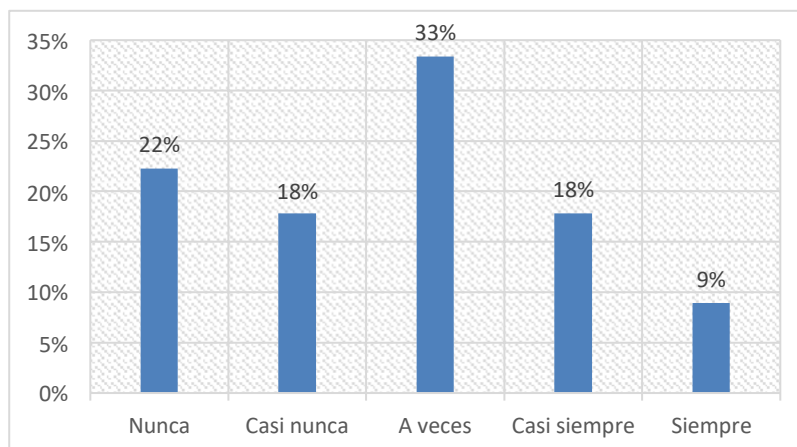
metas.

**Tabla 4:** Los colaboradores creen que pueden ascender de puesto en la Institución

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
Nunca	10	22%
Casi nunca	8	18%
A veces	15	33%
Casi siempre	8	18%
Siempre	4	9%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 4:** Colaboradores que pueden ascender de puesto en la institución



**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 18% cree casi siempre en que puede ascender de puesto, así mismo el 33% menciona que a veces si creen



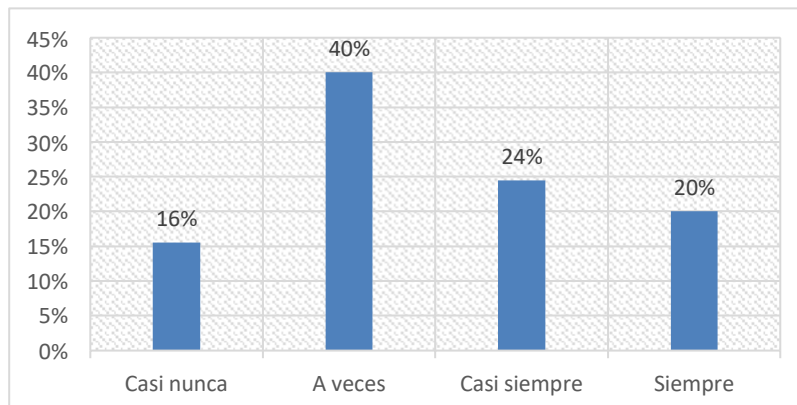
ascender de puesto en la institución, mientras que el 18% casi nunca creen que pueden ascender de puesto, el 9% creen que siempre pueden ascender de puesto de trabajo y por último el 22% nunca creen poder ascender en la institución.

**Tabla 5:** Las actividades que realiza le permiten desarrollarse, mejorar sus habilidades y adquirir nuevas capacidades

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
Casi nunca	7	16%
A veces	18	40%
Casi siempre	11	24%
Siempre	9	20%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 5:** Las actividades que realiza les permiten desarrollarse, mejorar sus habilidades y adquirir nuevas capacidades



**Interpretación:** En la encuesta aplicada arroja que de los colaboradores encuestados el 24% menciona que casi siempre las actividades que realiza le permiten desarrollarse, mejorar sus habilidades y adquirir nuevas capacidades, mientras el 20% siempre las actividades que realizan les permite adquirir nuevas capacidades y además el 40% a veces realizan actividades que les ayuda a su mejora, y por último el 16% casi nunca desarrollan mejoran sus habilidades y nuevas capacidades.

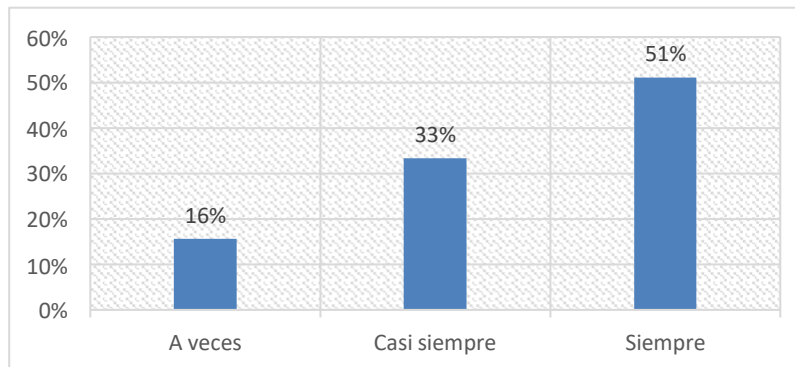
## PRODUCTIVIDAD

**Tabla 6:** Es eficiente al realizar sus actividades programadas

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
A veces	7	16%
Casi siempre	15	33%
Siempre	23	51%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 6:** Son eficientes al realizar sus actividades programadas



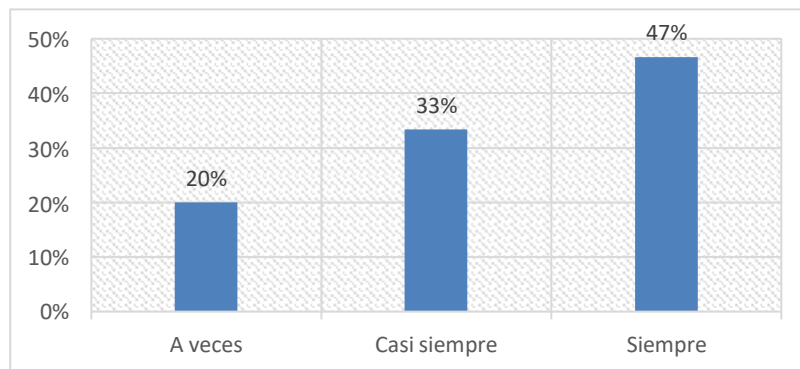
**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 51% de los colaboradores manifestaron que siempre son eficientes al realizar sus actividades programadas, el 33% de los colaboradores manifestaron que casi siempre son eficientes de sus actividades programadas, finalmente el 16% menciona que a veces son eficientes al realizar sus actividades programadas.

**Tabla 7:** Evitar pérdidas de tiempo en el cumplimiento de sus actividades

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
A veces	9	20%
Casi siempre	15	33%
Siempre	21	47%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 7:** Evitan pérdidas de tiempo en el cumplimiento de sus actividades



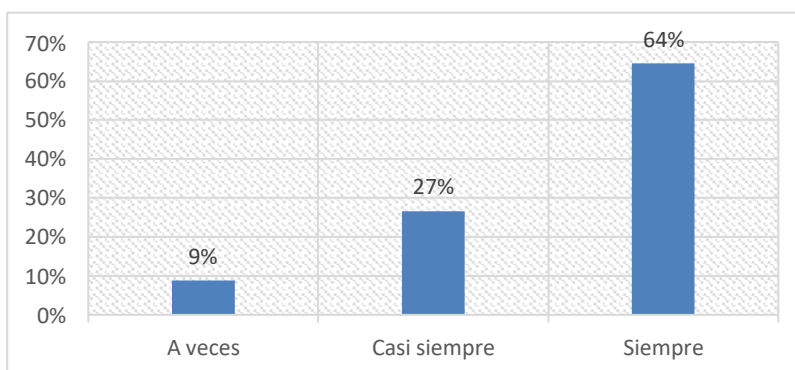
**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 47% de los colaboradores siempre evitan pérdidas de tiempo en el cumplimiento de sus actividades, el 33 % de colaboradores manifestaron que casi siempre evitan pérdidas de tiempo en el cumplimiento de sus actividades, finalmente el 20% de los colaboradores manifestaron que a veces evitan pérdidas de tiempo en el cumplimiento de sus actividades.

**Tabla 8:** Cumple los objetivos establecidos por el líder de área

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
A veces	4	9%
Casi siempre	12	27%
Siempre	29	64%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral,2023.

**Figura 8:** Cumplen los objetivos establecidos por el líder de área



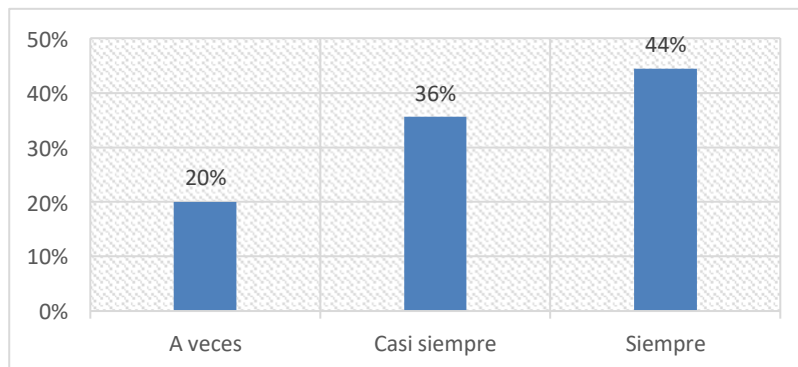
**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 64% manifestaron que siempre cumplen los objetivos establecidos por el líder de área, el 27% de los colaboradores casi siempre cumplen los objetivos establecidos por el líder de área y finalmente el 9% de los colaboradores manifestaron que a veces cumplen los objetivos establecidos por el líder del área.

**Tabla 9:** Usted gestiona su tiempo adecuadamente para realizar sus actividades

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
A veces	9	20%
Casi siempre	16	36%
Siempre	20	44%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 9:** Gestionan su tiempo adecuadamente para realizar sus actividades



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 44% siempre gestionan su tiempo adecuadamente para realizar sus actividades, el 36% manifestaron que casi siempre gestionan su tiempo adecuadamente para realizar sus actividades, el 20% de los colaboradores manifestaron que a veces gestionan su tiempo adecuadamente para realizar sus actividades.



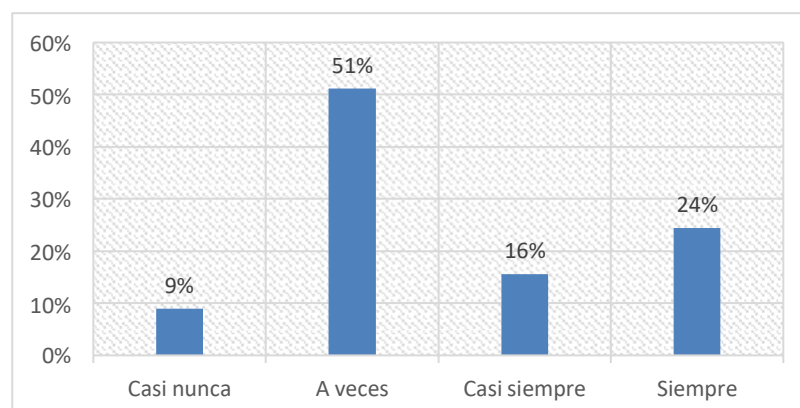
## SUPERVISIÓN

**Tabla 10:** El jefe inmediato brinda apoyo para superar obstáculos que se presentan a la hora de trabajo

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
Casi nunca	4	9%
A veces	23	51%
Casi siempre	7	16%
Siempre	11	24%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 10:** El jefe inmediato brinda el suficiente apoyo para superar obstáculos que se presentan a la hora de trabajo



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 16% menciona que casi



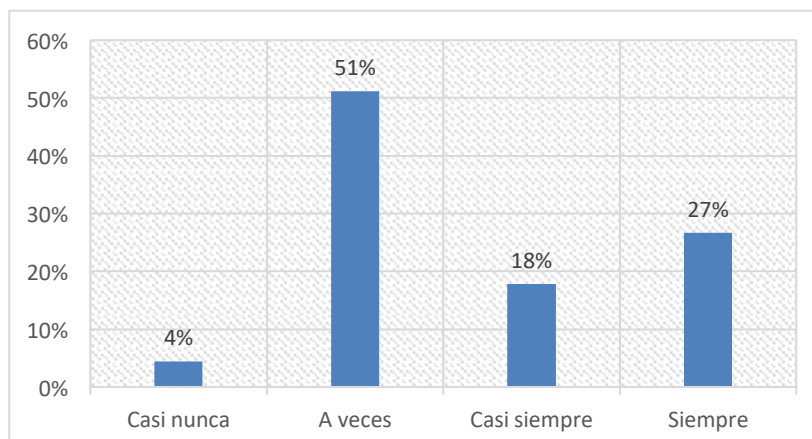
siempre el jefe inmediato apoya a superar los obstáculos que se presentan, el 24% menciona que siempre el jefe inmediato apoya para superar obstáculos que se presentan, el 51% menciona que a veces el jefe inmediato brinda apoyo para superar obstáculos que se presentan a la hora de trabajo y finalmente el 9% menciona que casi nunca el jefe inmediato brinda apoyo para superar obstáculos.

**Tabla 11:** Su jefe le da la información de manera oportuna (a tiempo) y sus instrucciones son claras

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
Casi nunca	2	4%
A veces	23	51%
Casi siempre	8	18%
Siempre	12	27%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 11:** El jefe le da la información de manera oportuna (a tiempo) y sus instrucciones son claras



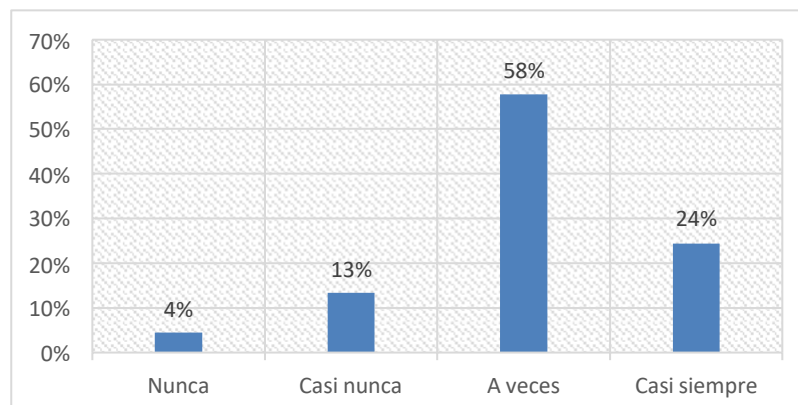
**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 18% manifestaron que casi siempre el jefe da la información de manera oportuna y sus instrucciones son claras, así mismo, el 27% siempre el jefe le da la información de manera oportuna y sus instrucciones son claras, el 51% menciona que a veces y el 4% de los colaboradores menciona que casi nunca el jefe da la información de manera oportuna.

**Tabla 12:** Se realiza retroalimentación de las reuniones o capacitaciones realizadas

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
Nunca	2	4%
Casi nunca	6	13%
A veces	26	58%
Casi siempre	11	24%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 12:** Se realiza retroalimentación de las reuniones o capacitaciones realizadas



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 24% manifestaron que

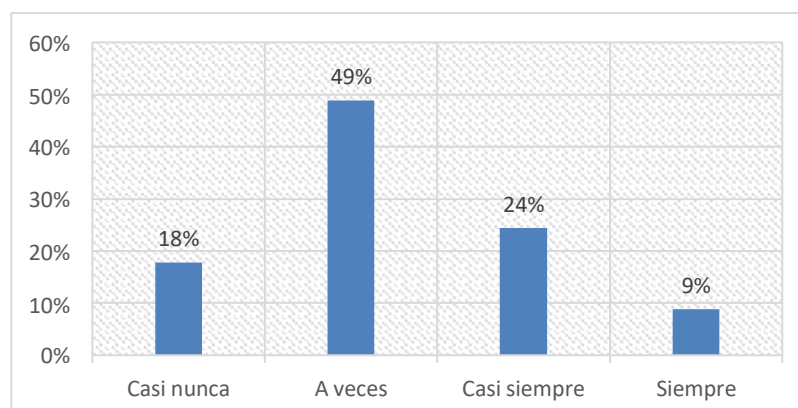
casi siempre se realiza retroalimentación de las reuniones o capacitaciones, el 58% manifestaron que a veces se realiza retroalimentación de las reuniones o capacitaciones, el 13% manifestaron casi nunca realiza retroalimentación de las reuniones o capacitaciones y el 4% manifestaron que casi nunca se realiza retroalimentación de las reuniones o capacitaciones.

**Tabla 13:** Reciben capacitación adecuada y oportuna para el desarrollo de su trabajo

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
Casi nunca	8	18%
A veces	22	49%
Casi siempre	11	24%
Siempre	4	9%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral.

**Figura 13:** Reciben capacitación adecuada y oportuna para el desarrollo de su trabajo



**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 9% manifestaron que

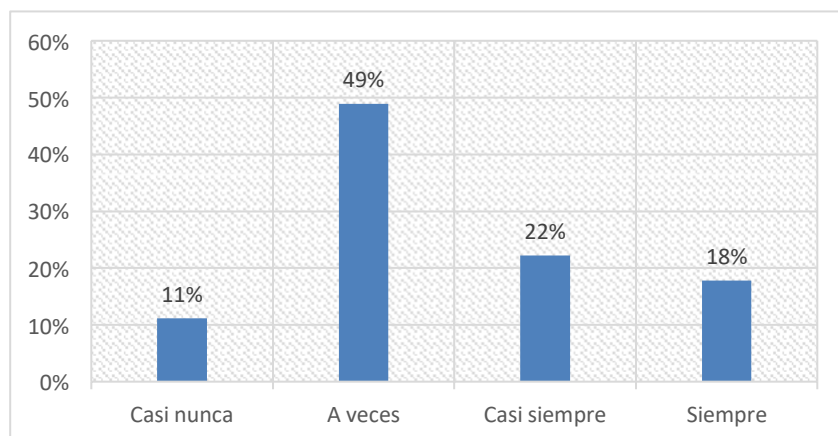
siempre reciben capacitación adecuada y oportuna para el desarrollo de su trabajo, el 24% manifestaron que casi siempre reciben capacitación adecuada y oportuna para el desarrollo de su trabajo, el 49% de los colaboradores manifestaron que a veces reciben capacitación adecuada y oportuna para el desarrollo de su trabajo, finalmente el 18% manifestaron que casi nunca reciben capacitación adecuada y oportuna para el desarrollo de su trabajo.

**Tabla 14:** Dentro de la institución se aplica una evaluación de desempeño

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
Casi nunca	5	11%
A veces	22	49%
Casi siempre	10	22%
Siempre	8	18%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral,2023.

**Figura 14:** Se aplica una evaluación de desempeño dentro de la institución



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 22% manifestaron que casi siempre se aplica dentro de la empresa una evaluación de desempeño, el 18% manifestaron que siempre se aplica una evaluación de desempeño, el 49% menciona que a veces dentro de la empresa se aplica una evaluación de desempeño y finalmente el 11% manifestaron que casi nunca se aplica una evaluación de desempeño en la institución.



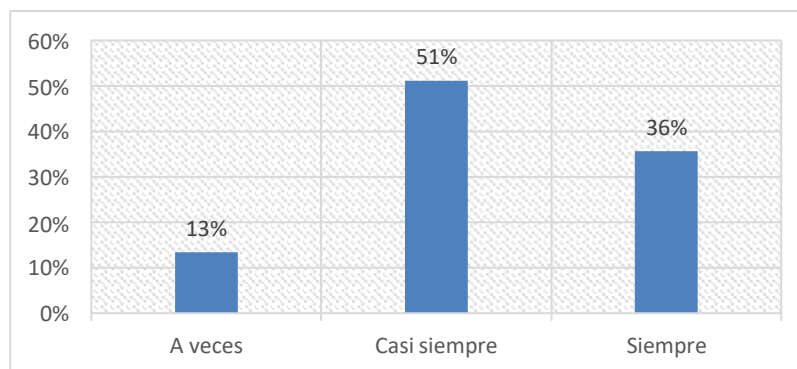
## ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

**Tabla 15:** Cumple el horario laboral establecido por la institución

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
A veces	6	13%
Casi siempre	23	51%
Siempre	16	36%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 15:** Cumple el horario laboral establecido por la institución



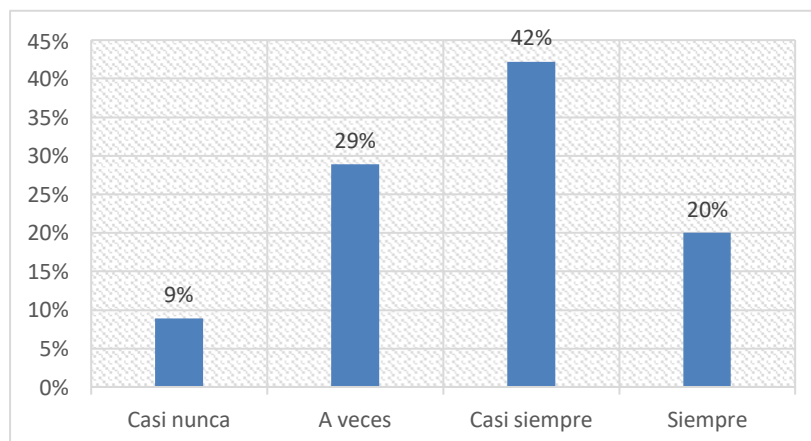
**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 36% de colaboradores siempre cumplen el horario laboral establecido por la institución, el 51% de colaboradores manifestaron que casi siempre cumplen el horario establecido y finalmente el 13% de colaboradores a veces cumplen el horario establecido por la institución.

**Tabla 16:** Asiste a las reuniones programadas en la institución

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
Casi nunca	4	9%
A veces	13	29%
Casi siempre	19	42%
Siempre	9	20%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral,2023.

**Figura 16:** Asisten a las reuniones programadas en la institución



**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 42% de colaboradores manifestaron que casi siempre asisten a las reuniones programadas, el 20% de colaboradores siempre asisten a las reuniones programadas por la institución, el 29% a veces asiste a las reuniones programadas y finalmente el 9% de colaboradores manifestaron que casi nunca asisten a las reuniones programadas en la institución.

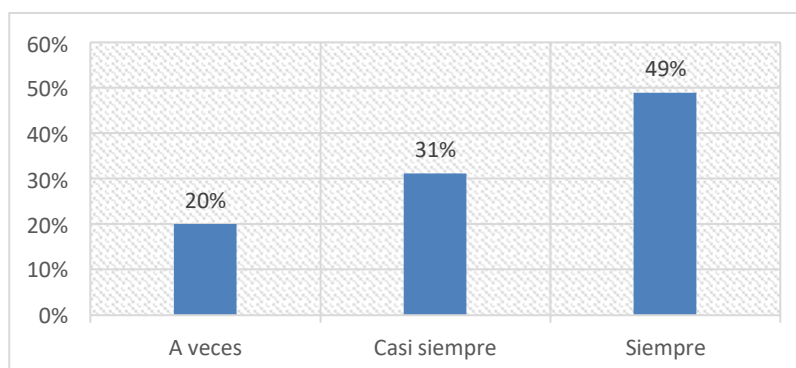


**Tabla 17:** Las tareas son realizadas en los plazos establecidos

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
A veces	9	20%
Casi siempre	14	31%
Siempre	22	49%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral,2023.

**Figura 17:** Las tareas son realizadas en los plazos establecidos



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 49% manifestaron que siempre realizan las tareas en los plazos establecidos, el 31% de los colaboradores manifestaron que casi siempre realizan las tareas en los plazos establecidos, finalmente el 20% manifestaron que a veces las tareas son realizadas en los plazos establecidos.

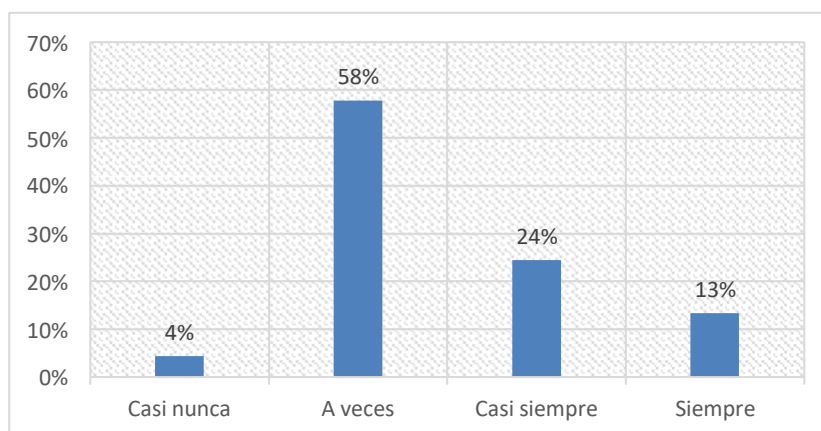
## COMUNICACIÓN

**Tabla 18:** Se puede expresar con confianza y libertad sobre algún inconveniente en el trabajo

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
Casi nunca	2	4%
A veces	26	58%
Casi siempre	11	24%
Siempre	6	13%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 18:** Se puede expresar con confianza y libertad sobre algún inconveniente en el trabajo



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 13% manifestaron que

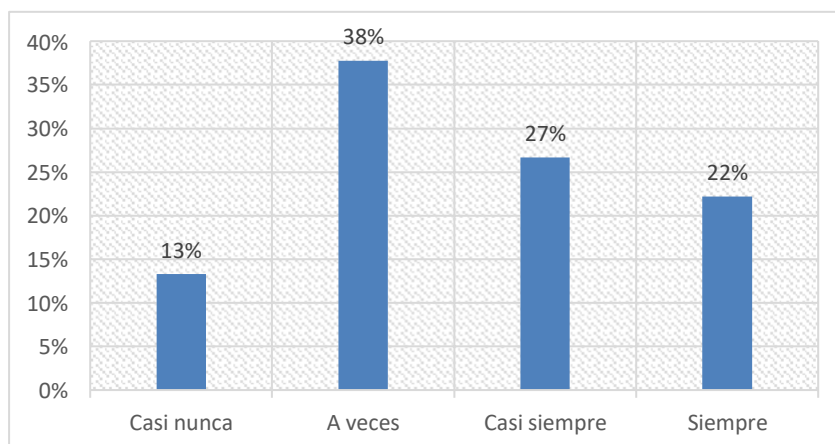
siempre se pueden expresar con confianza y libertad sobre sobre algún inconveniente en el trabajo, el 24% manifestaron que casi siempre se pueden expresar con confianza y libertad sobre algún inconveniente en el trabajo, 58% manifestaron que a veces se pueden expresar con confianza y libertad, finalmente el 4% manifestaron que casi nunca se pueden expresar con confianza y libertad sobre algún inconveniente en el trabajo.

**Tabla 19:** Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica ente los miembros

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
Casi nunca	6	13%
A veces	17	38%
Casi siempre	12	27%
Siempre	10	22%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral,2023.

**Figura 19:** Existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica ente los miembros



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 27% manifestaron que casi siempre existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los miembros, el 22% manifestaron que siempre hay una comunicación abierta, espontánea y dinámica, el 38% de colaboradores manifestaron que a veces existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica, finalmente el 13% manifestaron que casi nunca existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los colaboradores.

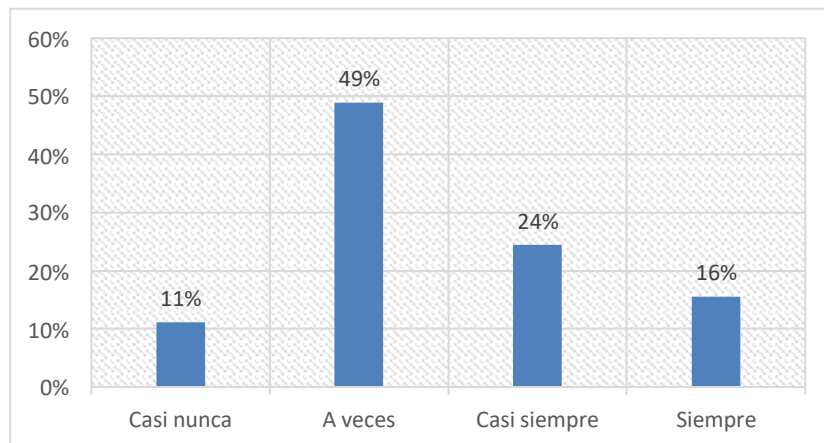


**Tabla 20:** La institución fomenta y promueve la comunicación interna

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
Casi nunca	5	11%
A veces	22	49%
Casi siempre	11	24%
Siempre	7	16%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral,2023.

**Figura 20:** La institución fomenta y promueve la comunicación interna



**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 16% de los colaboradores manifestaron que la institución siempre fomenta y promueve la comunicación interna, el 24% manifiesta que casi siempre la institución fomenta y promueve la comunicación interna, el 49% manifestaron que a veces la institución

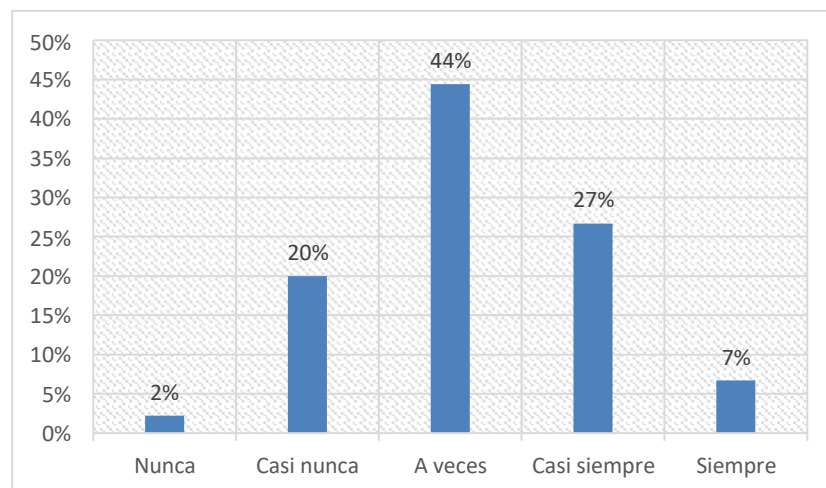
fomenta y promueve la comunicación interna en la institución, así mismo, el 11% manifestaron que la institución casi nunca fomenta y promueve la comunicación interna.

**Tabla 21:** La institución contribuye a generar un buen clima laboral

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	9	20%
A veces	20	44%
Casi siempre	12	27%
Siempre	3	7%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 21:** La institución contribuye a generar un buen clima laboral



**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 7% de los colaboradores manifestaron que la institución siempre contribuye a generar un buen clima laboral, el 27% manifestaron que casi siempre la institución contribuye a generar

un buen clima laboral, el 44% de colaboradores manifiesta que a veces la institución contribuye a generar un buen clima laboral, el 20% de colaboradores manifestaron que la institución casi nunca la institución contribuye a generar un buen clima laboral y finalmente el 2% nunca contribuyen a general un buen clima laboral.

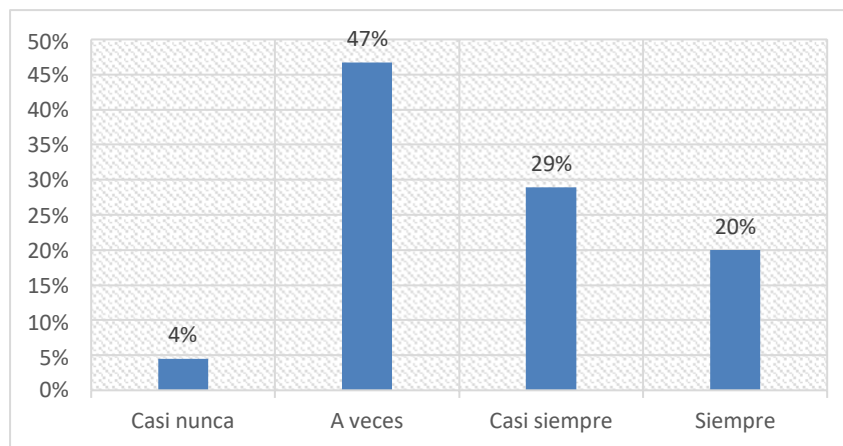
## TRABAJO EN EQUIPO

**Tabla 22:** Le gusta realizar actividades en equipo de trabajo

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
Casi nunca	2	4%
A veces	21	47%
Casi siempre	13	29%
Siempre	9	20%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de Clima Organizacional y desempeño laboral,2023.

**Figura 22:** Les gusta realizar actividades en equipo de trabajo



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 29% de los colaboradores manifestaron que casi siempre les gusta realizar actividades en equipo de trabajo, el 20% manifestaron que siempre les gusta realizar actividades en equipo de trabajo, el 47% de colaboradores manifestaron que a veces les gusta realizar actividades en equipo de trabajo y finalmente el 4% manifestaron que casi nunca les gusta realizar actividades

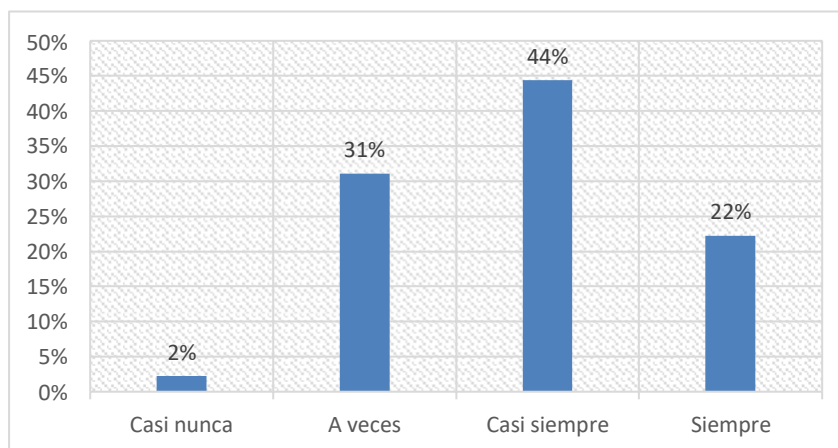
en equipo.

**Tabla 23:** Presenta escucha activa y empatía al realizar trabajos en equipo

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
Casi nunca	1	2%
A veces	14	31%
Casi siempre	20	44%
Siempre	10	22%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral,2023.

**Figura 23:** La escucha activa y empatía al realizar trabajos en equipo



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 22% manifestaron que siempre presentan escucha activa y empatía al realizar trabajos en equipo, el 44% de colaboradores manifestaron que casi siempre presentan escucha activa y empatía al realizar trabajos en equipo, el 31% a veces presenta escucha activa y empatía al realizar trabajos en equipo, finalmente el 2% casi nunca presenta escucha activa y empatía al

realizar trabajos en equipo.

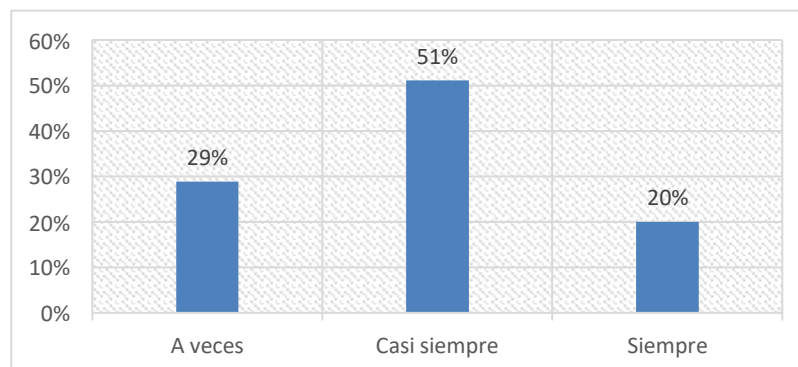


**Tabla 24:** Confía en los integrantes del equipo al realizar actividades en conjunto

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
A veces	13	29%
Casi siempre	23	51%
Siempre	9	20%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 24:** Demuestran confianza en los integrantes del equipo al realizar actividades en conjunto



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 51% manifestaron que casi siempre confían en los integrantes del equipo al realizar trabajos en conjunto, el 29% manifestaron que a veces confían en los integrantes del equipo al realizar actividades en conjunto, finalmente el 20 % manifestaron que siempre confían en los

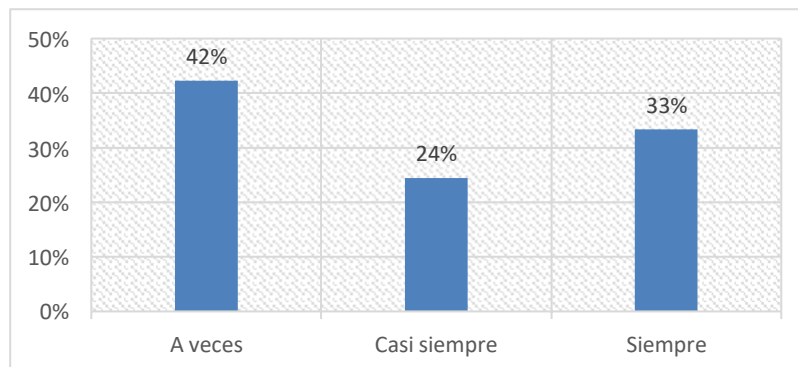
integrantes de equipo al realizar actividades en conjunto.

**Tabla 25:** Usted asume el liderazgo en las actividades de su equipo de trabajo

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
A veces	19	42%
Casi siempre	11	24%
Siempre	15	33%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 25:** Asumen el liderazgo en las actividades de su equipo de trabajo



**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 42% de colaboradores manifestaron que a veces asumen el liderazgo en las actividades de su equipo de trabajo, el 33% manifestaron que siempre asumen el liderazgo en su equipo de trabajo, finalmente el 24% de colaboradores manifestaron que casi siempre asumen el liderazgo en las actividades de su equipo de trabajo.

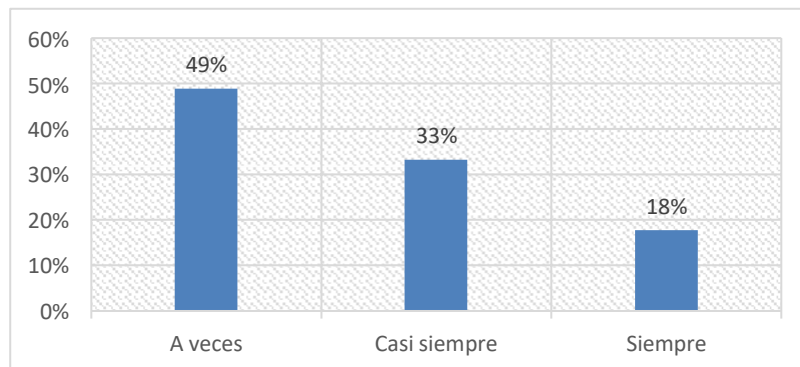
## INVOLUCRAMIENTO TABORAL

**Tabla 26:** Se siente comprometido con la institución

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
A veces	22	49%
Casi siempre	15	33%
Siempre	8	18%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 26:** Los colaboradores se sienten comprometidos con la institución



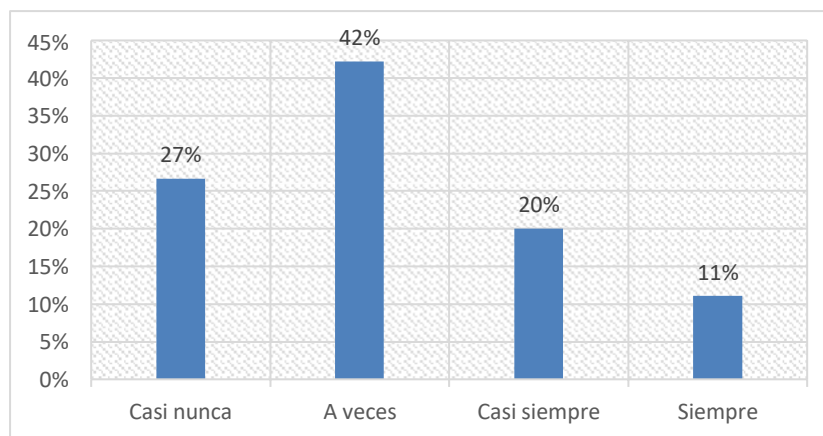
**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 49% de colaboradores a veces se sienten comprometidos con la institución, el 33% de colaboradores casi siempre se sienten comprometidos con la institución y el 18% siempre se sienten comprometidos con la institución.

**Tabla 27:** Su jefe inmediato hace reconocimiento del trabajo bien hecho

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
Casi nunca	12	27%
A veces	19	42%
Casi siempre	9	20%
Siempre	5	11%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral,2023.

**Figura 27:** El jefe inmediato hace reconocimiento del trabajo bien hecho



**Interpretación:** En la encuesta aplicada arroja que de los colaboradores encuestados 42% mencionan que a veces su jefe inmediato hace reconocimiento del trabajo bien hecho, el 20% casi siempre, el 11% de colaboradores menciona que siempre su jefe inmediato hace reconocimiento del trabajo bien hecho, el 27% casi nunca su jefe inmediato hace reconocimiento del trabajo bien hecho.

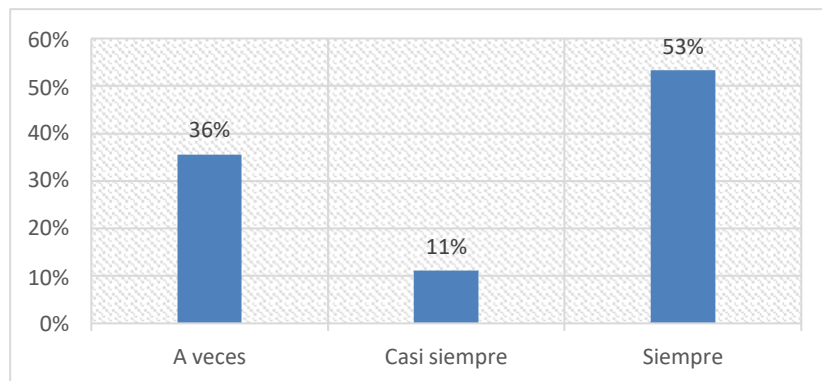


**Tabla 28:** Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
A veces	16	36%
Casi siempre	5	11%
Siempre	24	53%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral,2023.

**Figura 28:** Clara definición de visión, misión y valores en la institución



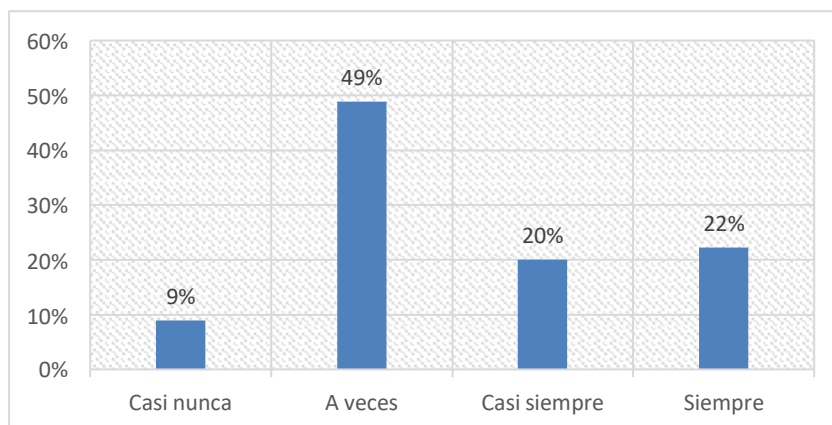
**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 53% siempre tienen clara definición de misión, visión y valores en la institución, el 11% casi siempre hay clara definición misión, visión y valores, finalmente el 36 % menciona que a veces hay clara definición, visión y valores.

**Tabla 29:** Su jefe inmediato se interesa por el éxito de sus colaboradores

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
Casi nunca	4	9%
A veces	22	49%
Casi siempre	9	20%
Siempre	10	22%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral,2023.

**Figura 29:** El jefe inmediato se interesa por el éxito de sus colaboradores



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 20% mencionan que casi siempre su jefe inmediato se interesa por el éxito de sus colaboradores, el 22% menciona que siempre el jefe inmediato se interesa por el éxito de sus colaboradores, el 49% menciona que a veces el jefe inmediato se interesa por el éxito de sus colaboradores y finalmente el 9% menciona que casi nunca el jefe inmediato se interesa



por el éxito de sus colaboradores.

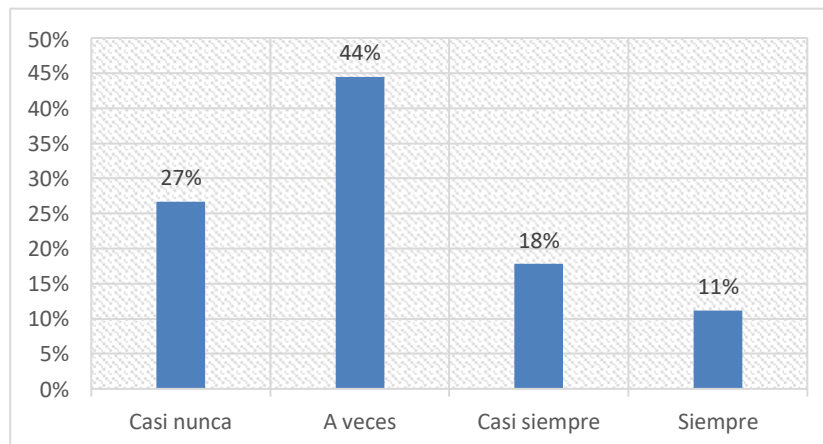
## CALIDAD DE TRABAJO

**Tabla 30:** Presenta motivación y satisfacción al realizar su trabajo

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
Casi nunca	12	27%
A veces	20	44%
Casi siempre	8	18%
Siempre	5	11%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral.

**Figura 30:** Demuestran motivación y satisfacción al realizar su trabajo



**Interpretación:** De los colaboradores encuestados, el 11% siempre presentan motivación y satisfacción al realizar su trabajo, el 18% de colaboradores casi siempre presentan motivación y satisfacción al realizar su trabajo, el 44% de los colaboradores manifestaron que a veces presentan motivación y satisfacción al realizar su trabajo y

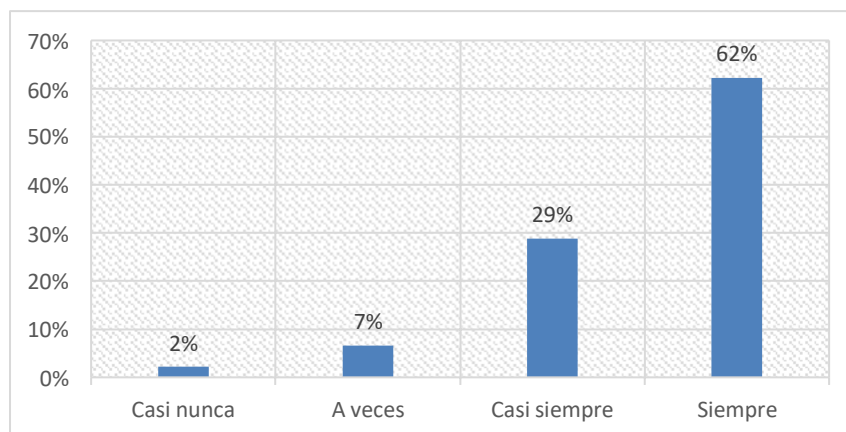
finalmente el 27% de colaboradores manifestaron que casi nunca presentan motivación y satisfacción al realizar su trabajo.

**Tabla 31:** Se considera comprometido y responsable con las funciones que realiza

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
Casi nunca	1	2%
A veces	3	7%
Casi siempre	13	29%
Siempre	28	62%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 31:** Se consideran comprometido y responsable con las funciones que realiza



**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 62% de colaboradores siempre se consideran comprometidos y responsables con las funciones que realiza, el 29% manifestaron que casi siempre se consideran comprometidos y responsables en

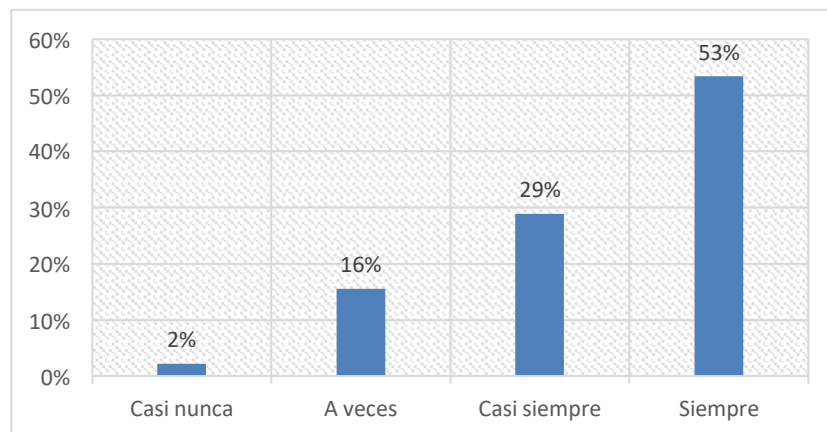
las funciones que realiza, 7% de los colaboradores manifestaron que a veces se consideran comprometidos y responsables con las funciones que realizan, finalmente el 2% manifiestan que casi nunca se consideran comprometidos y responsables con las funciones que realiza.

**Tabla 32:** Aporta ideas o sugerencias para mejorar la calidad de su trabajo

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	N°	%
Casi nunca	1	2%
A veces	7	16%
Casi siempre	13	29%
Siempre	24	53%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral,2023.

**Figura 32:** Aportan ideas o sugerencias para mejorar la calidad de su trabajo



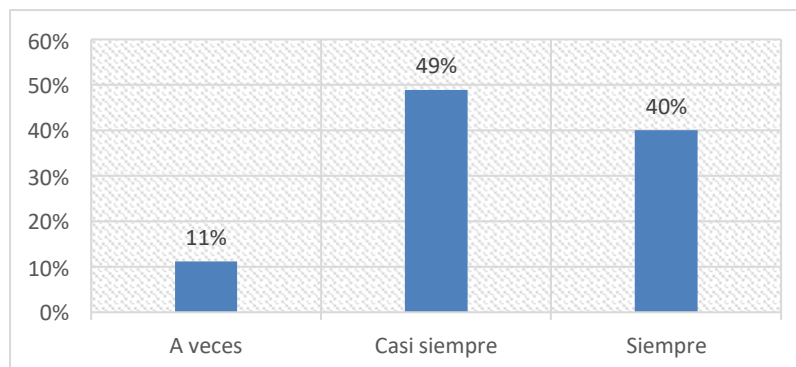
**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 53% de los colaboradores siempre aportan ideas o sugerencias para mejorar la calidad de su trabajo, el 29% casi siempre aportan ideas o sugerencias para mejorar la calidad de su trabajo, el 16% de los colaboradores manifestaron que a veces aportan ideas o sugerencias para mejorar la calidad de su trabajo, finalmente el 2% de los colaboradores manifestaron que casi nunca aportan ideas o sugerencias para mejorar la calidad de su trabajo.

**Tabla 33:** Usted busca la mejora continua y la innovación en las actividades que realiza

ESCALA DE FRECUENCIA	FRECUENCIA	
	Nº	%
A veces	5	11%
Casi siempre	22	49%
Siempre	18	40%
Total	45	100%

**Nota:** Resultados de la aplicación de cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, 2023.

**Figura 33:** Buscan la mejora continua y la innovación en las actividades que realiza



**Interpretación:** Del total de la muestra, se observa que el 40% de los colaboradores siempre buscan la mejora continua y la innovación en las actividades que realiza, el 49% casi siempre buscan la mejora continua y la innovación en las actividades que realiza y finalmente el 11% de colaboradores manifestaron que a veces buscan la

mejora continua y la innovación continua en las actividades que realizan.



## CORRELACIÓN

**Tabla 34:** Análisis de relación de variables

Correlaciones		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,539
	Sig. (bilateral)		0
	N	45	45
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,539	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	45	45

**Nota:** La correlación es significativa a nivel 0,01 (bilateral).

**Descripción:** El resultado de relación de las variables, a través de la Correlación de Pearson, se encuentra en 0,539, la cual se encuentra en un nivel de relación moderada entre el clima organizacional y la desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Puerto Eten, se puede afirmar que existe relación entre las variables estudiadas afirmando la hipótesis alternativa que indica que “Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad del distrito de puerto Eten, 2023.

### 3.2. Discusión

El clima organizacional hace referencia a las cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes del ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por los colaboradores y que repercuten sobre su conducta. Así mismo, que a su vez influye en el desempeño laboral y se refleja en el comportamiento que presenta un colaborador que se encuentra ocupando un puesto o cargo dentro de la institución y se manifiesta en la manera que realiza su trabajo.

A mayor clima organizacional, mayor desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Puerto Eten, 2023.

**Respecto al objetivo N°1:** Establecer la relación entre el nivel de autorrealización y el grado de productividad de los colaboradores de la municipalidad.

En relación a la autorrealización se tomó en cuenta el desarrollo profesional y el desarrollo personal, donde se adquirió como respuesta con mayor índice la alternativa de "CASI SIEMPRE" con un porcentaje de 36% (veintitrés colaboradores) mencionando que los colaboradores realizan su trabajo en función a metas, también se obtuvo como respuesta más frecuente la alternativa de "A VECES" con el 33% (quince colaboradores) mencionando que creen que pueden ascender de puesto en la Institución.

Así mismo, respecto a las actividades que realizan les permiten el desarrollo, el mejoramiento de habilidades y adquisición de nuevas capacidades, se tomó en cuenta como respuesta con mayor índice a la alternativa de "A VECES" con el 40% (dieciocho colaboradores).

El mayor porcentaje de los colaboradores buscan sentirse satisfechos de manera personal y sobre todo profesional, casi siempre realizan su trabajo en función a metas y objetivos, es decir que al momento de trabajar en un ambiente que le permite alcanzar sus metas personales y profesionales ha hecho una gran diferencia en su propio desempeño laboral en la institución, donde le ayuda a desarrollar, mejorar sus habilidades y adquirir nuevas capacidades.

En relación a la productividad se tomó en cuenta la eficiencia, eficacia y responsabilidad donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia la alternativa de “SIEMPRE” con el 51% (veintitrés colaboradores) mencionando que son eficientes al realizar las actividades programadas por su jefe inmediato. Así mismo, de acuerdo a evitar pérdidas de tiempo en el cumplimiento de sus actividades, como respuesta con mayor índice a la alternativa de “SIEMPRE” con el 47% (veintiún colaboradores).

En cuanto cumplen con los objetivos plasmados por el líder del área de la institución que laboran, donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa de “SIEMPRE” con un porcentaje del 64% (sesenta y cuatro colaboradores). También, de acuerdo a gestionar su tiempo adecuadamente para realizar sus actividades a tiempo que les sugiere sus jefes inmediatos, donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia la alternativa de “SIEMPRE” con un porcentaje de 44% (cuarenta y cuatro colaboradores).

La productividad que presentan los colaboradores se relaciona con el indicador de eficiencia, eficacia y responsabilidad que son esenciales para el funcionamiento exitoso de la institución y, por lo tanto, son respetados por sus miembros y la comunidad en general, donde la capacidad de hacer las cosas de la mejor manera posible utilizando el mínimo de recursos o esfuerzo logra los resultados deseados o logra los objetivos establecidos de la institución municipal.

Granja (2020) al recopilar información de una muestra de 30 empleados del Hospital de la parroquia Huambaló con relación al ambiente laboral y el impacto en la productividad y la autorrealización de cada colaborador obtuvo como resultado la eficiencia dentro de la institución está relacionada al grado de compromiso que los colaboradores tienen con su lugar de trabajo, la cual es la capacidad que impulsa a ellos para hacer las cosas de la mejor manera posible, utilizando el mínimo de recursos o esfuerzo, permitiendo alcanzar los resultados deseados y cumplir con los objetivos establecidos evitando pérdidas de tiempo gestionando adecuadamente para realizar sus actividades en la institución municipal.

De la misma manera, de acuerdo a nuestra investigación, da como resultado, la capacidad de los empleados para hacer las cosas de la mejor manera posible, utilizando el mínimo de recursos o esfuerzo, les permite alcanzar los resultados deseados y cumplir con los objetivos establecidos por la institución municipal y la mayoría de los colaboradores trabajan orientados a metas y objetivos, lo que no solo les permite cumplir con sus responsabilidades, sino también evitar pérdidas de tiempo, gestionar de una mejor manera posible para cumplir con todas sus actividades y objetivos propuestos.

Por todo lo expuesto anteriormente, la teoría que sustenta la investigación es la teoría de las expectativas, la cual menciona que si un colaborador puede desear aumentar la productividad tiene que ver con los objetivos personales del individuo, sosteniendo que la motivación de un individuo en su entorno laboral depende de sus logros y de los objetivos que busca alcanzar en su trabajo, según esta teoría, un trabajador se siente motivado a esforzarse cuando cree que ese esfuerzo tanto personal como profesional tendrá como resultado en una mejora en sus funciones laborales, lo cual puede traducirse en recompensas organizacionales, ajustes salariales y el cumplimiento de metas profesionales y personales.

Trabajar en un ambiente que facilita el logro de sus metas ha marcado una gran diferencia en su desempeño laboral, ya que permite impulsar su compromiso y contribuir a mejorar la productividad general de la institución. La mayoría de los colaboradores trabajan orientados a metas y objetivos, lo que no solo les permite cumplir con sus responsabilidades, sino también experimentar una satisfacción personal y profesional. Trabajar en un ambiente que facilita el logro de sus metas ha marcado una gran diferencia en su desempeño laboral, impulsando su compromiso y contribuyendo a mejorar la productividad general de la institución. Este entorno positivo no solo refuerza su crecimiento profesional, sino que también impacta favorablemente en la eficiencia y efectividad del servicio brindado.

**Respecto al objetivo N°2:** Analizar la relación entre la supervisión y el nivel de asistencia y puntualidad de los colaboradores de la municipalidad.

En cuanto a la supervisión que presenta un colaborador se tomó en cuenta el apoyo y orientación en las tareas y desempeño, se obtuvo como respuesta con mayor índice a la alternativa "A VECES" con el 51% (veintitrés colaboradores) mencionando que su jefe inmediato brinda apoyo para superar obstáculos que se presentan a la hora de trabajo.

Referente al jefe brinda la información de manera oportuna y claro a la hora de la ejecución de las tareas, donde se consiguió como respuesta con mayor frecuencia a la alternativa "A VECES" con 51% (veintitrés colaboradores). Así mismo, se tomó en cuenta la retroalimentación donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa "A VECES" con un 58% (veintiséis colaboradores) mencionando que se realiza la retroalimentación de las reuniones o capacitaciones brindadas hacia los colaboradores de la institución.

La supervisión da relación al apoyo de tareas y orientación en la realización de ellas mismas en el cual proporcionar los recursos necesarios para realizar una tarea, hasta ofrecer un ambiente de trabajo positivo y motivador, que implica en algunas situaciones el apoyo emocional, como el reconocimiento y la valoración del trabajo bien hecho, además de proporcionar instrucciones claras y útiles sobre cómo realizar una tarea donde se ve reflejado la provisión de retroalimentación.

Referente a la asistencia y puntualidad que presenta los colaboradores se tomó en cuenta el cumplimiento de reglamento donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa “CASI SIEMPRE” con el porcentaje de 51% (veintitrés colaboradores) mencionando que cumplen con el horario establecido laboralmente por la institución. Así mismo, de acuerdo a la asistencia de las reuniones programadas por la institución, en donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa “CASI SIEMPRE” con el porcentaje de 42% (diecinueve colaboradores).

Al mismo tiempo, de acuerdo a que realizan las tareas en el plazo establecido por los sus jefes inmediatos, donde se obtuvo como respuesta con mayor frecuencia la alternativa “SIEMPRE” con un índice de 49% (veintidós colaboradores).

La dimensión de puntualidad y asistencia son aspectos cruciales en el entorno laboral, en donde permítame compartir algunos consejos para fomentar y mejorar estos hábitos entre los colaboradores en el cumplimiento del reglamento. Además, los colaboradores deben establecer expectativas claras, ya que comunicar claramente la importancia de la iniciativa y la eficiencia en la ejecución de tareas, así como la necesidad de llegar a tiempo a las actividades programadas, junto a la capacitación y desarrollo personal y profesional que incluya entrenamiento en gestión del tiempo, planificación y toma de decisiones para fomentar la eficiencia.

Por lo cual, en el estudio realizado por Nina (2020), en sus resultados se logra evidenciar un intermedio porcentaje respecto a la supervisión y a la asistencia y puntualidad según los resultados obtenidos y su muestra más de la mitad de la misma, donde no existe apoyo y orientación entre todos los miembros de la empresa donde su desempeño no es el más adecuado para lograr una retroalimentación de las reuniones y mejorar sus tareas y actividades en una institución.

Por lo contrario, con respecto, en nuestra investigación, resalta el compromiso de los colaboradores sobre la asistencia y puntualidad que brindan a la hora de la supervisión que realiza la institución para una mejor productividad de la administración de manera más eficaz el personal y de esa manera garantizar el acatamiento de las regulaciones laborales. Adicionalmente, ayuda a detectar modelos de inasistencia o retrasos que podrían impactar el desempeño en su totalidad.

Por todo lo expuesto anteriormente, la teoría enfocada de la presente investigación es la teoría de la equidad, donde se enfocan en cómo los trabajadores perciben la equidad entre las recompensas que reciben y los esfuerzos que realizan. Proporcionan una comprensión crucial sobre cómo los individuos evalúan la equidad en el trabajo y cómo esto impacta en su actitud y comportamiento laboral a través de su asistencia y puntualidad, desempeño, apoyo y orientación en las tareas.

Para fomentar la asistencia y puntualidad de los colaboradores es fundamental contar con herramientas que te permitan indagar eficientemente el horario de entrada y salida de las personas, ya que es muy importante en la supervisión en el momento de gestionar las ausencias no programadas y de esa forma permite llevar un registro preciso de las horas trabajadas por cada colaborador de dicha institución.

**Respecto al objetivo N°3:** Describir la relación entre el nivel de comunicación y trabajo en equipo entre los colaboradores de la municipalidad.

En relación a la comunicación que presentan los colaboradores se tomó en cuenta la fluidez de la comunicación y comunicación interna donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa “A VECES” con el porcentaje de 58% (veintiséis colaboradores) mencionando que se pueden expresar con confianza y libertad sobre algún inconveniente que surgiera en la hora de trabajo.

Así mismo, existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica entre los colaboradores de la institución, se obtuvo como respuesta más frecuente es la alternativa “A VECES” con índice de 38% (diecisiete colaboradores).

En relación a que los colaboradores promueven y fomenta la comunicación interna dentro de las instalaciones donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa “A VECES” con el porcentaje de 49% (veintidós colaboradores).

Así mismo, en sobre las instalaciones de la institución se contribuye a generar un buen clima laboral con los colaboradores. donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa “A VECES” con el 44% (veinte colaboradores).

En la dimensión de la comunicación se basa en la fluidez y la claridad en la comunicación que se obtiene con los colaboradores de la institución, donde se rescata la capacidad de recibir y transmitir información de manera eficiente donde se ve aplicada la rapidez con la que se comparte la información, la facilidad con la que se puede acceder a ella y la eficacia con la que se utiliza, ya que la comunicación en una institución puede ser un desafío, especialmente si hay muchas personas involucradas.



Referente al trabajo en equipo que presentan los colaboradores se tomó en cuenta la comunicación, la confianza y liderazgo, donde se realizan las actividades de trabajo en equipo, donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa “A VECES” con el 47% (veintiún colaboradores).

Así mismo, en cuanto mencionando que presentan escucha activa y empatía al realizar trabajos en equipo, donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa “CASI SIEMPRE” con el porcentaje de 44% (veintiún colaboradores).

Referente mencionando que confían en los integrantes del equipo al momento de realizar las actividades en conjunto se obtuvo como respuesta con mayor frecuencia a la alternativa “CASI SIEMPRE” con el porcentaje de 51% (veintitrés colaboradores).

También los colaboradores asumen el liderazgo en las diversas actividades de su equipo de trabajo, donde se obtuvo como respuesta con mayor índice a la alternativa “A VECES” con el porcentaje de 42% (diecinueve colaboradores).

En la dimensión del trabajo en equipo entre los colaboradores es fundamental para el éxito de la institución, ya que es la colaboración efectiva y coordinada de un grupo de personas para alcanzar objetivos comunes donde implica trabajar juntos hacia metas compartidas, combinando habilidades individuales para lograr resultados que no podrían alcanzarse de manera individual, junto a la escuchar activamente, expresar ideas de manera clara y constructiva, y asegurarse de que todos estén alineados en cuanto a objetivos y tareas en confiar en las habilidades y la integridad unos de otros, así como sentirse seguros de expresar opiniones y admitir errores.

Por lo cual, en la investigación del autor Carrión (2018) menciona que se puede evidenciar que respecto a la comunicación interna y sobre todo el trabajo en equipo según los resultados obtenidos y su muestra más de la mitad de la misma, donde la se visualiza la forma en la cual su supervisor reconoce la calidad de su trabajo, y presentan alto nivel de trabajo en equipo ya que la comunicación y el liderazgo abarca el desempeño en equipo, lo que en nuestra investigación.

Con respecto, según lo mencionado anteriormente la investigación de Carrión presenta altos niveles de comunicación con el grado de fluidez, celeridad y coherencia, sin embargo, en nuestra investigación son resultados intermedios y positivos respecto a la fluidez y comunicación interna que existe entre los colaboradores donde presentan confianza y libertad de expresar sus opiniones, es decir, presentan una comunicación abierta. La investigación ha revelado que cuando la comunicación es clara y el liderazgo es colaborativo, el equipo puede alcanzar sus objetivos de manera más eficiente y con mayor satisfacción personal.

Por todo lo expuesto anteriormente, la teoría enfocada de la presente investigación la teoría ecológica en el entorno laboral, enfatiza la interacción dinámica entre los individuos y su entorno, es decir, en el contexto organizacional, las relaciones interpersonales, las políticas organizacionales, las influencias socio-culturales y económicas. Así mismo, según la teoría, el clima organizacional puede ser visto como el entorno de la organización influye en los aspectos como la cultura organizacional, la comunicación interna, el liderazgo y el trabajo en equipo.

El alto nivel de trabajo en equipo observado se debe a la efectiva comunicación y el liderazgo, los cuales son factores clave que inciden directamente en el desempeño de los colaboradores. Estos elementos permiten una mejor coordinación, distribución de tareas y resolución de conflictos, lo que a su vez impulsa la productividad, liderazgo y

cohesión del equipo. Es decir que resalta la importancia de la comunicación en la dinámica de trabajo en equipo, en donde no solo influyen en la productividad, sino que también crean un ambiente de confianza y cooperación.

**Respecto al objetivo N°4:** Identificar la relación entre el nivel de involucramiento laboral y la calidad de trabajo de los colaboradores de la municipalidad.

En relación al involucramiento laboral que presenta el colaborador, se tomó en cuenta compromiso mencionando que se siente comprometido con su centro de trabajo. donde se obtuvo como respuesta con mayor frecuencia la alternativa de “A VECES” con un 49% (veintidós colaboradores).

En lo mencionando que el jefe inmediato hace un reconocimiento del trabajo bien hecho interesa por el éxito de sus colaboradores donde se obtuvo como respuesta más prevalente la alternativa de “A VECES” con un índice de 42% (diecinueve colaboradores).

Así mismo, mencionando que tiene clara su definición de visión, misión y valores dentro la institución que laboran donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa de “SIEMPRE” con una proporción de 53% (veinticuatro colaboradores)

En relación que su jefe inmediato se interesa por el éxito de sus colaboradores dentro y fuera de la institución, con mayor índice a la alternativa de “A VECES” con un 49% (veintidós colaboradores).

En la dimensión del involucramiento laboral se relaciona con los indicadores de compromiso e identificación de la entidad donde se ve reflejado la dedicación y el esfuerzo que los colaboradores de la institución están dispuestos a poner en su trabajo y así poder ir más allá de lo que se espera de ellos para ayudar a la institución a tener éxito, donde se genera mayor rendimiento y productividad que está direccionando a la pertenencia y lealtad hacia la institución que demuestra la satisfacción en el trabajo y a una menor rotación de personal.

Referente a que presentan motivación y satisfacción al realizar su trabajo, mediante la iniciativa y la innovación continua donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa de "SIEMPRE" con un porcentaje de 44% (veinte colaboradores).

En cuanto consideran comprometidos y responsables con las diversas funciones que realizan en su jornada laboral. donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa de "SIEMPRE" con un porcentaje de 62% (veintiocho colaboradores).

Con respecto a que en la hora de trabajo aportan ideas o sugerencias para mejorar la calidad de su trabajo donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa de "SIEMPRE" con un porcentaje de 53% (veinticuatro colaboradores).

Así mismo, que buscan la mejora continua y la innovación en las actividades que realizan en su institución, donde se obtuvo como respuesta con mayor incidencia a la alternativa de "SIEMPRE" con un porcentaje de 49% (veintidós colaboradores).

En la dimensión de calidad de trabajo que presentan los colaboradores se relaciona con los indicadores de desarrollo de capacidades no solo mejora la productividad y eficiencia de los trabajadores, sino que también aumenta su satisfacción y compromiso con la institución, ya que la innovación es la introducción de nuevas ideas, productos, servicios o procesos, igualmente a iniciativa se basa en la disposición para actuar y tomar decisiones sin necesidad de ser dirigido o supervisado , que puede implicar crear un ambiente en el que los colaboradores se sientan empoderados para tomar decisiones, resolver problemas y proponer nuevas ideas.

Por lo cual, en la investigación del autor Cadena & Paz (2021) se evidencia un intermedio porcentaje respecto al involucramiento laboral y calidad de trabajo según los resultados obtenidos, su jefe corrige sus faltas y hay alto nivel de calidad en el trabajo, donde los integrantes no solo cumplen con sus responsabilidades, sino que además aportan ideas y sugerencias para mejorar continuamente. Esto refleja un compromiso con la excelencia y una cultura de mejora constante en la institución.

Por lo mismo, por lo mencionado anteriormente presentan alto nivel de calidad de trabajo donde se aporta ideas o sugerencias para mejorar la calidad de su trabajo, sin embargo, lo que en nuestra investigación se presentan resultados positivos con respecto a la dimensión de calidad de trabajo, son resultados coherentes con la dimensión de calidad del trabajo, mostrando indicadores positivos que subrayan la importancia de la colaboración y el intercambio de ideas para alcanzar altos estándares en el desempeño laboral.

Por todo lo expuesto anteriormente, la teoría enfocada de la presente investigación es la teoría de la equidad, en donde el involucramiento laboral proporciona una comprensión clave de cómo los individuos perciben la equidad en el entorno de trabajo y cómo esto influye directamente en su actitud y comportamiento. Cuando los

empleados sienten que son tratados de manera justa, tienden a mostrar un mayor compromiso y motivación hacia sus responsabilidades. Es fundamental tanto en la gestión de recursos humanos como la motivación en el entorno laboral se considera un factor crucial para el rendimiento, el bienestar de los empleados y el éxito general de la organización.

La dimensión de calidad del trabajo que presentan los colaboradores está estrechamente vinculada con los indicadores de desarrollo de capacidades. Este enfoque no solo contribuye a mejorar la productividad y eficiencia de los trabajadores, sino que también aumenta su satisfacción y compromiso con la institución. La innovación, entendida como la introducción de nuevas ideas, productos, servicios o procesos, es un componente clave en este desarrollo. Del mismo modo, la iniciativa, basada en la disposición de actuar y tomar decisiones de forma autónoma, fomenta un ambiente en el que los colaboradores se sienten empoderados para tomar decisiones, resolver problemas y proponer nuevas ideas, lo que fortalece tanto la calidad del trabajo como el crecimiento organizacional. Es decir, la importancia del sentido de equidad en el involucramiento y la motivación laboral, y cómo estos conceptos impactan en el contexto organizacional.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Existe una relación moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Puerto Eten, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.539. Esto indica que un mejor clima organizacional está asociado con un mejor desempeño laboral, aunque la relación no es extremadamente fuerte. Los resultados sugieren que es importante para la municipalidad seguir mejorando su clima organizacional para potenciar el desempeño de sus colaboradores.

Existe una relación positiva entre el nivel autorrealización y grado de productividad que existe entre los colaboradores de la municipalidad del distrito de Puerto Eten. Se observa que, del total de 45 colaboradores encuestados, mencionan que el 40% consideran que “casi siempre” realizan su trabajo en función de metas, a la vez un 33% afirma que “a veces” los colaboradores pueden ascender a un puesto en la institución, también un 40% mencionan que “a veces” en la entidad les permiten mejorar sus habilidades y adquirir nuevas capacidades a través de las actividades. Es decir, la autorrealización está relacionada con la productividad en este contexto organizacional, ya que los colaboradores se sienten capaces de establecer metas, tienen oportunidades de ascenso y pueden desarrollar sus habilidades probablemente sean más productivos y estén más comprometidos con su trabajo. Esto destaca la importancia de fomentar un ambiente que apoye el desarrollo personal y profesional de los empleados para mejorar los resultados organizacionales.

Existe una relación positiva entre la percepción de supervisión y una mejor asistencia y puntualidad de los colaboradores de la municipalidad. Se observa el total de la muestra de los 45 colaboradores, indica que el 51% menciona que “a veces” los

jefes brindan apoyo para superar los obstáculos en la jornada laboral, también el 51% de los colaboradores “a veces” su jefe inmediato les brinda la información de manera oportuna, así mismo el 58% “a veces” se realiza retroalimentación en las reuniones realizadas, además, el 49% “a veces” reciben capacitación oportuna y adecuada para el desarrollo de su trabajo, y por último el 49% “a veces” aplican evaluaciones de desempeño en la institución municipal de Puerto Eten. Estos porcentajes sugieren que hay aspectos de la supervisión que podrían mejorarse para impactar positivamente en el comportamiento de asistencia y puntualidad de manera más consistente. Es decir, la percepción de supervisión tiene un impacto positivo en la asistencia y puntualidad de los colaboradores, ya que al mejorar la consistencia y la calidad de estas prácticas podría llevar a resultados aún más positivos en el comportamiento laboral de los colaboradores municipales.

Existe una relación positiva entre la comunicación y el trabajo en equipo de los colaboradores de la municipalidad. Se observa el total de la muestra de los 45 colaboradores, menciona el 58% “a veces” los colaboradores pueden expresarse con confianza y libertad sobre algún inconveniente en el trabajo, también el 38% consideran que “a veces” existe una comunicación espontánea, dinámica y abierta entre los integrantes, además el 49% la institución “a veces” promueve y fomenta la comunicación interna, y finalmente el 44% “a veces” los colaboradores contribuyen a generar un buen clima laboral. Aunque existen esfuerzos y una base para la comunicación y el trabajo en equipo, los resultados indican una falta de consistencia y eficacia en estos aspectos. Desde el trabajo social, es fundamental implementar estrategias y programas que fortalezcan la comunicación interna, la confianza y la colaboración entre los colaboradores, para así mejorar el ambiente laboral y el desempeño del equipo.



Existe relación entre el involucramiento laboral y la calidad de trabajo que brindan los colaboradores de la municipalidad. Se observa del total de la muestra de los 45 colaboradores, alude que el 49% considera que “a veces” se sienten comprometidos con la institución, también el 42% menciona que “a veces” el jefe inmediato reconoce el buen trabajo de los colaboradores, además el 53% manifiestan que “siempre” los colaboradores tienen definidos la visión, misión y valores de la institución, y finalmente un 49% mencionaron que “a veces” el jefe inmediato le interesa el éxito de sus colaboradores. Estos resultados indican que, aunque una mayoría de colaboradores tiene claro los objetivos y valores de la institución, existe una percepción de compromiso y reconocimiento que no es constante, existen áreas de mejora en cuanto al fortalecimiento del compromiso y reconocimiento por parte de los líderes inmediatos, lo cual puede contribuir a mejorar la calidad del trabajo y el involucramiento laboral en general.

#### **4.2. Recomendaciones**

A la Dirección de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán fortalecer e impulsar el convenio institucional vigente con diversas municipalidades con el propósito de contar con la presencia de practicantes que brinden soporte y acompañamiento a los colaboradores en relación de su bienestar laboral, para el fortalecimiento de su desempeño laboral y un eficiente clima organizacional.

Al área de Recursos Humanos de la Municipalidad del distrito de Puerto Eten implementar programas estructurados de desarrollo profesional y personal, como planificación de carrera y desarrollo profesional a largo plazo e identificación de fortalezas, que sean realizadas por profesionales de trabajo social, dirigidas a todos los colaboradores interesados en mejorar su grado autorrealización y nivel de productividad, ya que al centrarse en el desarrollo personal y profesional los colaboradores establezcan y alcancen metas personales y profesionales, creando un entorno de trabajo más

enriquecedor y efectivo, beneficiando tanto a los colaboradores como a la institución en su conjunto.

A los trabajadores administrativos de la Municipalidad implementar programas de capacitación continua y relevante, basada en las necesidades identificadas por los propios colaboradores para desarrollar habilidades y competencias que mejoren el desempeño laboral y aumenten la motivación de los colaboradores ya que al implementar estas estrategias se mejorará la percepción de supervisión y, como consecuencia, la asistencia y puntualidad de los colaboradores, ya que al mejorar la calidad y la consistencia de las prácticas de supervisión, se espera obtener un impacto positivo en el comportamiento laboral, promoviendo un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio en la Municipalidad de Puerto Eten.

Al jefe inmediato organizar actividades de integración , focus groups, team building, tales como retiros, dinámicas de grupo y proyectos colaborativos fuera del entorno laboral tradicional, así también como implementar un plan integral para fortalecer la comunicación interna y el trabajo en equipo en la municipalidad, que estas actividades se realicen (mensuales o bimensuales) y permitan que los colaboradores puedan expresar sus inquietudes y sugerencias de manera abierta y sin temor a represalias, todo ello puede ser realizado por un profesional de trabajo social o psicología como mediador que garantice un ambiente de respeto y escucha activa, ya que implementando estas estrategias de manera integral y continua, se espera mejorar significativamente la comunicación interna, la confianza y la colaboración entre los colaboradores de la municipalidad, resultando en un ambiente laboral más positivo y productivo.

Al área de Recursos Humanos programar reuniones regulares entre los colaboradores y sus jefes inmediatos para discutir el progreso, establecer metas y abordar inquietudes y talleres periódicos para los colaboradores que refuercen la importancia de su trabajo y su impacto en la misión y visión de la institución, así también que el feedback constructivo y positivo sea una práctica habitual, permitiendo que los colaboradores reciban retroalimentación constante sobre su desempeño para mejorar la calidad del trabajo y el involucramiento laboral en general, esto permitirá crear un entorno laboral más comprometido y reconocido, lo cual se traducirá en una mejora de la calidad del trabajo y el involucramiento laboral de los colaboradores de la municipalidad.

## REFERENCIAS

Álvarez, M. Juegas, R. García, B. & Otero, B. (2020). El trabajo social sanitario y la aplicación del modelo ecológico a las problemáticas de salud mental infante – juvenil. <https://revistamedica.com/trabajo-social-sanitario-modelo-ecologico-salud-mental/#:~:text=El%20modelo%20ecol%C3%B3gico%20del%20Trabajo,en%20los%20que%20se%20integran>

Arango, CH. (2021). Intervención de la Trabajadora Social en el área de Bienestar Social, Desarrollo Organizacional y Capacitación en la empresa Manpower Group Perú. [UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA]. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5620/TRSUFICIENCIA\\_ARANGO%20VEL%c3%81SQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5620/TRSUFICIENCIA_ARANGO%20VEL%c3%81SQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bohorquez, R. N & Mansilla, J. Y. (2023). Clima Organizacional y satisfacción laboral en el área de gestión humana de una empresa privada de magdalena del mar, 2022. (Tesis de pregrado). Pimentel: Universidad Señor de Sipán.

Cadena, E., & Paz, A. (2021). Clima organizacional y repercusiones en el desempeño laboral. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/17596/El%20clima%20organizacional%20y%20sus%20repercusiones%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carhuayal, A. (2020). Clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa G.S.H <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19134/16069>

Carrión, J. (2021). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad de Zaña. Año 2021. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20500.12893/7754>

Chávez, N. (2021). El rol del trabajador social según la concepción empresarial del autor García del Junco. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/16960/1/ECFCS-2021-TRS-DE00004.pdf>

Crisanta, L. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de un hospital público de Lambayeque. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20500.12802/6916>

Felipa, E. (2021). Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo en el año 2021. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20500.12802/10476/Felipa%20Huaura%20c%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, W. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria Ransa Chancay. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20500.14067/7157/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Genoveva, X. (2020). Clima organizacional y Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa La Dolorosa. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

Granja, A. (2020). El clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del hospital tipo b de la parroquia huambaló [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31966/1/095%20GTH.pdf>

Guzmán, C. & Díaz, A. (2022). La equidad en los directivos de empresa. Relación con dimensiones del burnout, compromiso laboral y la intención de abandono en su grupo de trabajo. [https://fcctp.usmp.edu.pe/pdf/revistacultura/36/5\\_Guzman\\_OK.pdf](https://fcctp.usmp.edu.pe/pdf/revistacultura/36/5_Guzman_OK.pdf)

Hernández, R., et. al. (2022). Alcance de la Investigación. [http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510\\_06\\_color.pdf](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf)

Huaripoma, M. & Rosado, P. (2020). Desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/fff67ba1-4142-4efb-aca9-3132bed2f07a>

Martínez, M. (2019). El clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores. Estudio de caso en una empresa de servicios. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42512/TFG-O-1886.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LOEMCO. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642022000600157](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000600157)

Nina, Y. (2020). Efecto del clima y satisfacción laboral en el desempeño laboral en el personal comercial de la agencia central del banco mercantil santa cruz. [UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23394/T-1223.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Pasco, R. (2022). Diagnóstico del clima laboral en el área administrativa de la municipalidad del distrito de Pomalca 2022. [UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10782/Pasco%20Mu%c3%b1oz%2c%20Rosa%20Amelia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Plaza, P., & Zambrano, P. (2021). Intervención profesional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad de barranca. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4821/PLAZA%20Y%20ZAMBRANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romano, M. M. (2019). La importancia de un buen clima laboral. Revista Alethéia IEU. (Colombia, En línea). Recuperado de [https://revista.aletheia.ieu.edu.mx/documentos/A\\_opinion/2019/10\\_Octubre/Art\\_Op\\_7.pdf](https://revista.aletheia.ieu.edu.mx/documentos/A_opinion/2019/10_Octubre/Art_Op_7.pdf)

Sánchez., F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162019000100008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008)

Salazar, M., et al. (2020). La importancia de la ética en la investigación. Revista Universidad y Sociedad. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/798>

Siguas D, L. (2021). Evaluación y mejora del clima laboral en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Región de Moqueguas, años 2016. (Tesis de pregrado). Moquegua: Universidad Alas Peruanas.

Sousa, V., et. al. (2021). Una visión general de los diseños de investigación relevantes para la enfermería: Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. Revista Latino- americana De Enfermagem. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>

Terán, J. (2020). Clima laboral y calidad de atención en salud en el centro de salud. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10345>

Verde, R. (2021). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Plaza Vea de la Ciudad de Huánuco periodo 2021. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6926/TAD00713V47.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zayas, E., Báez, R., Zayas, J., & Hernández, M. (2020). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-68052015000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052015000200004)



## ANEXOS

### ANEXO 1: Resolución de título



RESOLUCIÓN N°0915-2023/FADHU-USS

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

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** APROBAR los PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (TESIS) de los estudiantes descritos en la lista que forma parte de la presente resolución:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	- ARELLANO BARRETO LISSETH DEL MILAGRO - SANTISTEBAN BANCES GREICY ZARAI	DESPROTECCIÓN FAMILIAR Y SITUACIÓN DE RIESGO EN NIÑOS Y NIÑAS DEL CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL ALDEAS INFANTILES SOS, CHICLAYO 2023
2	- BACA ORDOÑEZ SENDY CIELO CELESTE - RODRIGUEZ IDROGO MARIA OLENKA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE PUERTO ETEN, 2023
3	BENITES ORTIZ DE MENA OLGA	ESTILOS DE CRIANZA PARENTALES Y COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ALCIDES SPELUCIN VEGA-CALLAO-2023
4	- BOCANEGRA AGURTO JUAN JESUS - FERIA VICENTE MARIA JOSE	ESTRATEGIAS QUE IMPLEMENTA EL ÁREA DE SERVICIO SOCIAL FRENTE A CASOS DE EMBARAZO ADOLESCENTES DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE – 2023
5	- BURGA MALDONADO MARCIA DE LOURDES - VERA ALDANA ANGIE EMILIA	ENFOQUE INTERCULTURAL Y SERVICIOS DE ATENCIÓN EN SALUD A USUARIAS DEL ÁREA GINECO-OBSTETRA DEL HOSPITAL BELÉN, DISTRITO LAMBAYEQUE 2023
6	- CALDERON CIEZA CINTHIA ELIZABETH - VENTURA CHAVARRY LIDIA KARINA	FAMILIAS DISFUNCIONALES Y L RENDIMIENTO ACADÉMICO DE ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MEJÍA BACA, DISTRITO CHICLAYO, 2023
7	- CAVERO LEON OLENKA MILAGROS - MATTA GUTIERREZ ADELA JAZMIN	REINTEGRACIÓN FAMILIAR Y DESARROLLO INTEGRAL DE NIÑOS EN EL CENTRO DE ACOGIDA RESIDENCIAL HOGARES AYNEWASI DISTRITO DE ANCÓN, LIMA 2023
8	- CHAVEZ ZAQUINAULA YURIBITH NICOLE - SILVA CACHAY ERIKA MILAGROS	TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER ADOLESCENTE EN LA I.E. SARA BULLÓN LAMADRID, DISTRITO LAMBAYEQUE 2023
9	- CHUNGA BRIONES NARUMY TOSHYO - NUÑEZ MORA MILAGROS DE FATIMA	ESTEREOTIPOS CULTURALES Y EXCLUSIÓN SOCIAL DE LA POBLACIÓN MIGRANTE VENEZOLANA DE LA ORGANIZACIÓN NIC MAISH - DISTRITO DE CHICLAYO 2023
10	- CORDOVA MERINO DAYANA MILAGROS - MARTINEZ MORI KATHERINE ESTHER	RELACIONES FAMILIARES Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE NIVEL SECUNDARIO - INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL NAZARENO, DISTRITO CHICLAYO 2023
11	DAVILA ORTIZ CARLA GEULIANA	VIOLENCIA FAMILIAR Y AUTOESTIMA EN ADOLESCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN PASCUAL PRINGLES DISTRITO CHANCAY - PROVINCIA HUARAL, 2023
12	- FLORES CUNYAS MIRIAM JAZMIN - HIPOLITO GUANILO CAMILA MILENA DEL MILAGRO	DESPROTECCIÓN FAMILIAR Y VULNERABILIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL CENTRO INTEGRAL DEL ADULTO MAYOR DISTRITO SANTA ANITA, LIMA 2023
13	- LEDESMA PIPPA SOLANGE KESLY - MALLMA HUMBO FELICITAS MARGOT	VIOLENCIA FAMILIAR Y CALIDAD DE VIDA EN LOS BENEFICIARIOS DEL CENTRO INTEGRAL DEL ADULTO MAYOR- DISTRITO SANTA ANITA, LIMA 2023
14	- LLONTOP ROSAS KARLA MELISSA - PRADO SOTO MARINA	SOBRECARGA DEL CUIDADOR DE PACIENTES DEPENDIENTES DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA 2023
15	MENDOZA INCIO NANCY CAROLINA	INTERVENCIÓN DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN ADOLESCENTES INSTITUCIONALIZADOS POR EGRESAR DEL CENTRO DE ATENCIÓN RESIDENCIAL, CRECIENDO CON ILUSIÓN, DISTRITO CHICLAYO, 2023

## ANEXO 2: Autorización de la institución



### AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Eten Puerto, 12 de junio del 2023

Quien suscribe:

SR. LUIS ENRIQUE BACA CASTAÑEDA  
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto

**AUTORIZA:** Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE PUERTO ETEN, 2023.**

Por el presente, el que suscribe, señor, Luis Enrique Baca Castañeda alcalde de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto, autorizo a las estudiantes: Baca Ordoñez Sindy Cielo Celeste, identificada con DNI N°71386368, y Rodríguez Idrogo María Olenka, identificada con DNI 78376477, estudiantes de la Escuela Profesional de Trabajo Social y autores del trabajo de investigación denominado **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE PUERTO ETEN, 2023.** Al uso de dicha información que conforma el expediente técnico, así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de Pregrado, enunciada líneas arriba de quienes solicitan se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ETEN PUERTO  
*Luis Enrique Baca Castañeda*  
ALCALDE

Luis Enrique Baca Castañeda  
DNI N° 46020954

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Eten Puerto



## ANEXO 3: Instrumentos

### CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

- **Fecha:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_
- **Sexo:**      *Masculino* ( )                      *Femenino* ( )
- **Estado civil:** *Soltero* ( ) *Casado* ( ) *Conviviente* ( )

#### Presentación:

*El presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene como finalidad conocerla relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la institución. Agradecemos su tiempo y colaboración.*

#### Indicaciones:

- ✓ *Esta encuesta es anónima, se pide responder con sinceridad.*
- ✓ *Conteste las preguntas con una "X" en un solo recuadro por pregunta según su opinión o punto de vista.*
- ✓ *La escala de calificación es la siguiente:*

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL		VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
	D1:	AUTORREALIZACIÓN	PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
V1	1	Realiza su trabajo en función a metas.						
	2	Cree que puede ascender de puesto dentro de la institución.						
	3	Las actividades que realiza le permiten desarrollarse, mejorar sus habilidades y adquirir nuevas capacidades.						
V2	4	Es eficiente al realizar sus actividades programadas (eficiencia: hacer el uso adecuado de los recursos).						
	5	Usted evita pérdidas de tiempo en el cumplimiento de sus actividades.						
	6	Cumple los objetivos establecidos por el líder de área.						
	7	Usted gestiona su tiempo adecuadamente para realizar sus actividades.						
	D2:	SUPERVISIÓN	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	1	2	3	4	5

V1	8	<i>Su jefe inmediato brinda apoyo para superar obstáculos que se presentan a la hora de trabajo.</i>						
	9	<i>Su jefe le da la información de manera oportuna (a tiempo) y sus instrucciones son claras.</i>						
	10	<i>Se realiza retroalimentación de las reuniones o capacitaciones realizadas.</i>						
	11	<i>Recibe capacitación adecuada y oportuna para el desarrollo de su trabajo.</i>						
	12	<i>Dentro de la empresa se aplica una evaluación de desempeño</i>						
V2	13	<i>Cumple el horario laboral establecido por la institución.</i>						
	14	<i>Asiste a las reuniones programadas en la institución.</i>						
	15	<i>Las tareas son realizadas en los plazos establecidos.</i>						
D3:	<b>COMUNICACIÓN</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
V1	16	<i>Se puede expresar con confianza y libertad sobre algún inconveniente en el trabajo.</i>						
	17	<i>Considera que existe una comunicación abierta, espontánea y dinámica ente los miembros.</i>						
	18	<i>La institución fomenta y promueve la comunicación interna</i>						
	19	<i>La institución contribuye a generar un buen clima laboral.</i>						
V2	20	<i>Le gusta realizar actividades en equipo de trabajo.</i>						
	21	<i>Presenta escucha activa y empatía al realizar trabajos en equipo.</i>						
	22	<i>Confía en los integrantes del equipo al realizar actividades en conjunto.</i>						
	23	<i>Usted asume el liderazgo en las actividades de su equipo de trabajo.</i>						
D4:	<b>INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>	<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
V1	24	<i>Se siente comprometido con la institución.</i>						
	25	<i>Su jefe inmediato hace reconocimiento del trabajo bien hecho</i>						
	26	<i>Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución</i>						
	27	<i>Su jefe inmediato se interesa por el éxito de sus colaboradores.</i>						
V2	28	<i>Presenta motivación y satisfacción al realizar su trabajo.</i>						
	29	<i>Se considera comprometido y responsable con las funciones que realiza.</i>						
	30	<i>Aporta ideas o sugerencias para mejorar la calidad de su trabajo</i>						
	31	<i>Usted busca la mejora continua y la innovación en las actividades que realiza.</i>						

## ANEXO 4: Validación de Expertos

### GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

#### 1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos: Rocio Fiorella Rodríguez Varas

Centro laboral: Universidad Señor de Sipán

Título profesional: Licenciada en Trabajo Social

Grado: Titulado

Institución donde lo obtuvo: Universidad Nacional de Trujillo

#### 2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

#### 3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)			X		
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)		X			
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial	0	2	3	24	35
Puntaje total	64				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = [puntaje obtenido / 75] x 100= 85.33%

#### 4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. Conclusión general de la validación y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): El instrumento está apto para su aplicación.

#### 6. Constancia de Juicio de experto

La que suscribe Rocio Fiorella Rodríguez Varas Identificado(a) con DNI. N° 45303278 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la Tesistas Baca Ordoñez Sindy Cielo Celestes & Rodríguez Idrogo María Olenka, en la investigación denominada: El Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Municipalidad Del Distrito De Puerto Eten, 2023.



Rocio Fiorella Rodríguez Varas

DNI: 45303278

## GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

### 1. Identificación del Experto

**Nombre y Apellidos:** Erika Roxana Cercado Vásquez.

**Centro laboral:** Universidad Señor de Sipán.

**Título profesional:** Licenciada en Administración.

**Grado:** Maestra Mención: Finanzas Corporativas.

**Institución donde lo obtuvo:** Universidad Señor de Sipán.

### 2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

**1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente**

### 3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORIA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				X	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)	X				
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)		X			
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
<b>Puntaje parcial</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>40</b>
<b>Puntaje total</b>	<b>63</b>				

Nota: Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = [puntaje obtenido / 75] x 100= 84%

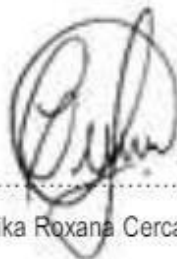
#### 4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
<b>Interpretación:</b> Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez.				

**5. Conclusión general de la validación y sugerencias** (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): El instrumento está apto para su aplicación.

#### 6. Constancia de Juicio de experto

La que suscribe, Erika Roxana Cercado Vásquez Identificado(a) con DNI. N° 47612696 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la Tesista Baca Ordoñez Sindy Cielo Celestes & Rodríguez Idrogo María Olenka, en la investigación denominada: El Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Municipalidad Del Distrito De Puerto Eten, 2023.



Mg. Erika Roxana Cercado Vásquez

47612696



## GUÍA, JUICIO DE EXPERTOS

### 1. Identificación del Experto

**Nombre y Apellidos:** Luis Enrique Baca Castañeda

**Centro laboral:** Municipalidad Distrital de Eten Puerto

**Título profesional:** Administración de Empresa

**Grado:** Mg. Gestión Pública

**Institución donde lo obtuvo:** Universidad Cesar Vallejo - Sede Olivos

### 2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto (véase anexo N° 1).

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

**1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente**

### 3. Juicio de experto

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido					X
8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
<b>Puntaje parcial</b>				12	60
<b>Puntaje total</b>	72				

**Nota:** Índice de validación del juicio de experto (IVJE) = [puntaje obtenido / 75] x 100= 96%


#### 4. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
<b>Interpretación:</b> Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. **Conclusión general de la validación y sugerencias** (en coherencia con el nivel de validación alcanzado): El instrumento está apto para su aplicación.

#### 6. Constancia de Juicio de experto

La que suscribe, Luis Enrique Baca Castañeda Identificado(a) con DNI. N° 46020954 certifico que realicé el juicio del experto al instrumento diseñado por la Tesis Baca Ordoñez Sindy Cielo Celestes & Rodríguez Idrogo María Olenka, en la investigación denominada: El Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Municipalidad Del Distrito De Puerto Eten, 2023.



Mg. Luis Enrique Baca Castañeda

46020954