



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE FLORIDA, PROVINCIA DE BONGARÁ, DEPARTAMENTO  
DE AMAZONAS, 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autores:**

Edwin Enrique Rojas Chicana  
Sarita del Pilar Valladares Gonzales

**Asesor:**

Mg. Patrick Michael Villamizar Morales  
<https://orcid.org/0000-0002-1733-9516>

Lima - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Olga Paola Aguirre Pérez</b>	<b>06807392</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Rosa Pedroza San Miguel</b>	<b>45807238</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Susan Silvera Arcos</b>	<b>70066528</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### Clima Organizacional y su relación en el desempeño laboral en la MUNI de Florida

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>10%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Peruana de Las Americas</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unesum.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

## DEDICATORIA

Primeramente, a Dios por haberme brindado la vida y la salud necesaria en el trayecto de mi vida para cumplir mis objetivos propuestos. En segundo lugar, dedico con mucho orgullo a mis padres Filiberto Rojas e Ibett Chicana que, en el andar de la vida, influyeron con sus enseñanzas, lecciones y valores para formarme como una persona de bien para la sociedad. Seguidamente, a la memoria de mis abuelos, Leudegorio Chicana y Doris Valle, por las enseñanzas fundamentales de la vida, quienes desde el cielo me brindan su bendición. Por último, a mis hermanas, familiares y amistades en general por el apoyo moral y emocional que influyó en el transcurso de mi vida.

**Edwin Enrique Rojas Chicana**

En primer lugar, dedico la presente tesis con todo mi corazón a mi mamá Maruja Gonzales Alvarado y mi papá Edmundo Valladares Herrera, que han sido mis pilares en este trayecto de superación y formación quienes me forjaron a ser una mujer de valores. Seguidamente, a mi hermana Melina Valladares que me apoyo e impulso a conseguir mis objetivos y metas. A mis hermanos, que contribuyeron a mi formación académica. Luego, a mis familiares y amigos, quienes compartieron sus conocimientos y alegrías y que formaron parte de estos años de superación. Gracias por estar presente en cada paso importarte que di y que gracias a ustedes logré que mis sueños se hagan realidad.

**Sarita del Pilar Valladares Gonzales**

## **AGRADECIMIENTO**

Para empezar, agradecer a Dios por brindarme las fuerzas y el valor necesario para culminar la tesis. Seguidamente, agradezco la confianza y apoyo otorgado por mis padres y familiares, ya que han contribuido de manera positiva para llevar a cabo la realización de este trabajo. Así mismo, a las autoridades de Municipalidad Distrital de Florida, quienes brindaron la aprobación y accesibilidad para poder aplicar el estudio en sus instalaciones. También, agradecer al Mg. Patrick Villamizar, quien dedicó su tiempo y conocimientos para esforzarnos a llevar a cabo la investigación de manera eficiente. Para finalizar, a mi colega Sarita Valladares, porque gracias a su constante comunicación, comprensión y compromiso durante el trayecto de este proceso se pudo concluir el presente trabajo de investigación.

**Edwin Enrique Rojas Chicana**

Doy gracias a Dios y a San Nicolás de Tolentino por permitirme sonreír ante todos mis logros y mis metas que son consecuencias de su ayuda y de su protección, agradezco a mis padres por su cariño, por su soporte incondicional, por sus enseñanzas y gracias por ser los promotores de mis sueños por confiar y creer en mí. Así mismo, a la Municipalidad Distrital de Florida por su confianza y por el apoyo brindado para la culminación de nuestra tesis. Mi agradecimiento total al Mg. Patrick Villamizar, quien nos apoyó en este camino lleno de aprendizajes y nuevos conocimientos. Para concluir, a mi colega Edwin Rojas que, gracias a su empeño, esfuerzo y dedicación se pudo finalizar este gran logro.

**Sarita del Pilar Valladares Gonzales**

## Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	30
CAPÍTULO III: RESULTADOS	38
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	51
REFERENCIAS	56
ANEXOS	65

## Índice de tablas

Tabla 1. Ficha técnica del cuestionario clima organizacional .....	34
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario desempeño laboral .....	34
Tabla 3. Relación de los expertos .....	35
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad del instrumento .....	36
Tabla 5. Nivel de frecuencia del clima organizacional .....	39
Tabla 6. Nivel de frecuencia del estrés en el trabajo .....	40
Tabla 7. Nivel de frecuencia de la organización en el trabajo.....	41
Tabla 8. Nivel de frecuencia del comportamiento organizacional .....	42
Tabla 9. Nivel de frecuencia del desempeño laboral.....	43
Tabla 10. Pruebas de normalidad para las variables.....	45
Tabla 11. Nivel de coeficiente de correlación según Spearman.....	46
Tabla 12. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.....	46
Tabla 13. Correlación entre el estrés en el trabajo y desempeño laboral .....	47
Tabla 14. Correlación entre la organización en el trabajo y el desempeño laboral.....	48
Tabla 15. Correlación entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral .....	49

## Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de nivel correlacional. ....	31
Figura 2. Nivel de género de los trabajadores .....	38
Figura 3. Rango de edades de los trabajadores.....	38
Figura 4. Tipo de contrato de trabajo. ....	39
Figura 5. Representación del clima organizacional.....	40
Figura 6. Representación del estrés en el trabajo. ....	41
Figura 7. Representación la organización en el trabajo.....	42
Figura 8. Representación del comportamiento organizacional .....	43
Figura 9. Representación del desempeño laboral .....	44

## RESUMEN

La investigación trae consigo como principal propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023. Para lo cual, su tipo de estudio fue aplicada con un enfoque cuantitativo, porque los resultados serán medibles estadísticamente y de alcance correlacional, de diseño no experimental, aplicado a una población de 45 trabajadores y por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia la muestra fueron la misma cantidad de trabajadores. Para recoger información, se consideró la técnica de la encuesta aplicado a un cuestionario de 73 ítems teniendo una confiabilidad del 0,765 esto representa un nivel aceptable. Los resultados fueron que el 55,56% de los trabajadores han percibido un clima organizacional alto y el 46, 67% consideran que el desempeño laboral está a un nivel alto. Por lo cual, el Sig.  $0,001 < 0,05$  y el coeficiente de relación fue 0,781 entonces se concluye que el clima organizacional se relaciona a un nivel fuerte con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida.

**PALABRAS CLAVE:** Clima organizacional, desempeño laboral, estrés en el trabajo y organización en el trabajo.

## ABSTRACT

The research brings with it as its main purpose, to determine the relationship between the organizational climate and job performance in the district municipality of Florida, province of Bongará, department of Amazonas, 2023. For which, its type of study was applied with a quantitative approach because the results will be statistically measurable and the correlational scope, with a non-experimental design, applied to a population of 45 workers and through a non-probability sampling for convenience, the sample was the same 45 workers. To collect information, the survey technique applied to a 73-item questionnaire was considered, with a reliability of 0.765, which represents an acceptable level. The results were that 55.56% of the workers have perceived a high organizational climate and 46.67% consider that job performance is at a high level, for which the Sig.  $0.001 < 0.05$  and the coefficient of relationship was 0.781 then it is concluded that the organizational climate is related to a strong level with job performance in the district municipality of Florida.

**KEY WORDS:** Organizational climate, work performance, stress at work and organization at work.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Un buen ambiente de laboral influye en la competencia entre los compañeros de trabajo, fomenta un comportamiento maduro, involucra a los servidores públicos para que rindan cuentas ante la organización y sea de manera eficiente y eficaz, con el fin de conseguir la satisfacción. Entonces, el clima organizacional es uno de los elementos más delicados y complejos de la gestión de los recursos humanos. Su estudio y análisis se está volviendo cada vez más importante porque es la forma más efectiva de evaluar la satisfacción del talento y su compromiso con la estrategia de la empresa (Vera y Suarez, 2018).

Por lo cual, el destino de las empresas depende en su mayoría del capital humano, capital conocido también como el motor, esto porque permite que se pueda incrementar las capacidades del personal dentro de las empresas, obteniendo un incremento económico y la parte social (Ibáñez, 2011). En última instancia, es crucial reconocer la importancia de la dimensión intelectual y dedicar cada día un mayor esfuerzo en su desarrollo. Por consiguiente, es fundamental proporcionar a los empleados o colaboradores un entorno laboral favorable, que incluya un ambiente de trabajo positivo, recursos tecnológicos adecuados y materiales disponibles. De esta manera, las empresas podrán alcanzar sus objetivos a un corto plazo establecido (Palma, 2002).

Siguiendo este orden de pensamiento, una de las principales características de las organizaciones es que están conformadas por personas, cuyas relaciones se dan para realizar acciones que contribuyen al logro de metas (Cantón y Téllez, 2016). En este contexto, en un informe de The Conference Board (2018), sobre la satisfacción laboral global, el 81% de los empleados considera que el clima es crucial para su desempeño laboral. Al mismo tiempo,

el 86% está dispuesto a renunciar a su trabajo actual si el entorno laboral es desfavorable. Sin embargo, el 19% dijo que este aspecto no afectaba su funcionalidad, por lo cual, de acuerdo con los trabajadores, existe una mayor satisfacción en relación con los componentes de trabajo similares. Además, se observa la misma tendencia en los componentes de trabajo que se consideran menos satisfactorios.

En su artículo publicado en el diario Gestión señaló que el aspecto o asunto más importante para aceptar un trabajo sigue siendo el tema del salario 27%, seguido del buen ambiente o clima laboral 23%, contar con todos los beneficios de un trabajador regular 22%, opciones de línea de carrera 19% y flexibilidad de horario 9%, entonces para lograr un buen clima laboral es tener claro hacia dónde apunta la compañía y hacia donde están fijados sus objetivos y del cual debe ser comunicado a los trabajadores, como también el lugar de trabajo debería tener personal líder que busque siempre encontrar resultados positivos y concretos, pero siempre teniendo consideración de un buen manejo del recurso humano, ya que no es lo mismo obtener buenos resultados en función a un mal manejo de los trabajadores (Gestión, 2018).

Se ha observado que el clima organizacional en el Municipio de Florida, de la provincia de Bongará, departamento de Amazonas; no es el ideal. Por lo tanto, los elementos que contribuyen en un buen clima organizacional son limitados y no aportan mucho al buen desarrollo de los empleados en crear un ambiente de trabajo positivo. Sin embargo, la relevancia dependerá del progreso que se pueda lograr en la entidad, esto implica otorgar las condiciones necesarias al trabajador de la Municipalidad Distrital de Florida, que son factores fundamentales en el clima organizacional. En tal sentido, este estudio surgió debido

a la existencia de debilidades en el clima organizacional que afectan negativamente en el desempeño laboral de los empleados.

### **Justificación de estudio**

La justificación teórica se refiere a la realización de un análisis o reflexión teórica sobre el conocimiento actual de las variables en investigación. Se basa en los investigadores que desarrollan las teorías de las variables de estudio. La justificación práctica, implica generar la utilidad o aporte prácticos, su desarrollo ayuda a proponer estrategias que contribuirán a resolver el problema planteado. La justificación metodológica, se refiere a sugerir un nuevo método o estrategia para generar conocimiento válido y confiable a partir de la investigación (Arispa, 2020).

La investigación proporcionará una perspectiva teórica sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Así mismo, a nivel práctico se justifica dado que, permitirá comprender la situación problemática que se encuentra dicha entidad y cómo se podría dar las posibles soluciones, permitiendo que los investigadores lo tomen en cuenta hacia otro problema real. Se justifica metodológicamente, porque brindará a la comunidad científica los instrumentos validados y confiables, como también brinda un aporte bibliográfico para otras investigaciones.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

**PE1:** ¿Existe una relación entre el estrés en el trabajo y el desempeño laboral en la  
Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas,  
2023?

**PE2:** ¿Existe una relación entre la organización en el trabajo y el desempeño laboral  
en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas,  
2023?

**PE3:** ¿Existe una relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño  
laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de  
Amazonas, 2023?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la  
Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

**OE1:** Determinar la relación entre el estrés en el trabajo y el desempeño laboral en  
la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas,  
2023.

**OE2:** Determinar la relación entre la organización en el trabajo y el desempeño  
laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de  
Amazonas, 2023.

**OE3:** Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño  
laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de  
Amazonas, 2023.

## 1.4. Hipótesis

### 1.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.

### 1.4.2. Hipótesis específicas

**HE1:** Existe relación entre el estrés en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.

**HE2:** Existe relación entre la organización en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.

**HE3:** Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.

## Antecedentes

### Antecedentes internacionales

Para Meza (2018), su trabajo investigativo fue “*Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, Chiapas*” buscando comprender el vínculo entre las variables analizadas. La metodología fue de tipo cuantitativa con diseño no experimental, se encontró que los empleados del colegio Linda Vista perciben un mejor clima organizacional ( $M = 61.41$ ), mientras que la vicerrectoría estudiantil ( $M = 54.71$ ) y académica ( $M = 54.94$ ). Además, se aplicó un cuestionario de 50 ítems mediante una escala Likert y del cual tuvo como confiabilidad un resultado de 0.834 entonces se tuvo como

resultado final la comprobación de un vínculo entre las variables, dado que el  $r = 0.569$  y  $p\text{-valor} = 0.000$ . Se descubrió que la edad no tiene un impacto en la percepción del clima organizacional y que esta tiene una relación inversa muy débil con el desempeño laboral. La antigüedad se relacionó más con el clima laboral que con el desempeño laboral. Esto lleva a la conclusión de que la antigüedad mejora la percepción del ambiente de trabajo.

Morales et al. (2021), en su estudio llamado “Acoso psicológico laboral (Mobbing) y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema público de enseñanza del área del sur de puerto rico”. Tiene como propósito fundamental el cambio del clima organizacional afecta el desempeño laboral de los maestros, con respecto a la estructura metodológica se utiliza un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance correlacional. La muestra consistió en 202 maestros de instituciones públicas, los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios, donde se obtuvo como resultado que la significación es menor a 0.05 y el coeficiente de relación  $-0.671$  por lo cual, se concluye que los maestros afectados por el acoso tienen a bajar su rendimiento laboral, ya que el clima organización es negativo esto hace que se propicie el acoso a los maestros.

En el trabajo investigativo de Vera y Suarez (2018), llamado “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente de los funcionarios de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones del cantón La Libertad”, cuyo objetivo fue comprender la incidencia de las variables analizadas en Ecuador. La metodología es recopilación documentaria. Se tuvo como resultado que, la empresa no evalúa a los empleados, no estima el rendimiento global en función a las metas y resultados que se debe alcanzar para lograr una productividad. Esta aseveración es apoyada con la respuesta de los empleados que indicaron en un 80%. Dado que, el  $p\text{-valor}$  fue 0.000 de la hipótesis de

investigación usando el estadístico chi-cuadrado se concluyó que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores.

Gonzales (2019), en el estudio que llevo como nombre “Competencia laboral y clima organizacional como predictores del desempeño organizacional en una institución de educación superior privada”, donde el objetivo es determinar la correlación entre la competencia laboral y el clima organizacional. De acuerdo con la estructura metodológica se utiliza un enfoque cuantitativo, de alcance correlación y de un diseño no experimental. Se tiene una muestra de 10 colaboradores donde se aplicó un cuestionario de 170 elementos y la confiabilidad resulto 0.93 siendo un índice alto. Se tuvo como resultado que el 70 % de los colaboradores tienen un buen clima organizacional y que el 20% tienen un excelente clima organizacional y el 10% tiene un pésimo clima laboral organizacional, se concluye que el clima laboral ofrece empuje y dinamismo al sistema organizacional ya que esto genera mayor productividad por su vínculo con los recursos humanos.

Aldaz et al. (2020), para su estudio denominado “Clima organizacional y desempeño laboral” Su objetivo principal fue determinar la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral. Por lo cual, su metodología fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con un alcance correlacional. Se aplicó un cuestionario a una muestra censal de 40 servidores públicos. De la cual, tuvo como prueba de fiabilidad del alfa de Cronbach un coeficiente de 0.853. Se determina que, el resultado final, en el nivel de significación es menor a 0.05. Indicando que, el clima organizacional percibido en la unidad educativa influyó en el desempeño laboral de los colaboradores; por lo que, existe una correlación entre ambas variables, ya que el Sig. < 0.05.

## **Antecedentes regionales**

En el estudio de López (2021), denominado “Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral” desarrollado en Guayaquil, su objetivo fue comprender como la primera variable analizada influye sobre la segunda en una universidad Politécnica Salesiana. La metodología es de tipo mixta. Se encontró que, de 15 respuestas, un 27.5% casi siempre hay un clima organizacional, y un 31.4% por desempeño laboral. Se encontró que el clima organizacional tiene un impacto directo y positivo en el desempeño laboral, ya que el sig.  $0.002 < 0.05$  y el  $r = 0.690$ .

Para Santamaria y Ojeda (2020), en su estudio llamado “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A” con el fin de comprender si las dimensiones del clima organizacional guardan incidencia sobre la segunda variable en Quito. La metodología es de tipo mixto, de nivel descriptivo. Debido a que el sig.  $0.000 < 0.05$ . Los resultados demostraron que todas las dimensiones de la variable clima organizacional tuvieron un impacto en la variable desempeño laboral desde su alcance específico.

Por otro lado, Ortiz (2021), desarrollo un estudio denominado “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja”. El cual, su objetivo era examinar la relación entre de la primera variable con la segunda variable. Su metodología fue cuantitativa, de alcance correlacional y diseño no experimental. En cuanto a la población, estuvo conformado por 246 colaboradores y con una muestra de 150 trabajadores, donde la técnica que se aplico fue el método de muestreo probabilístico y la selección fue de tipo aleatoria, se tuvo como

resultado que la Sig.  $0.015 < 0,05$  y  $r=0.191$ . Por lo tanto, se llega a la conclusión de que el clima organizacional está positivamente relacionado con el desempeño laboral.

Paredes y Quiroz (2021), en su investigación llamada “Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados” cuyo propósito era descubrir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales Cadenas Ecuatorianas. La metodología es aplicada, cuantitativa, no experimental, con una población de 379 empleados. Esta investigación se orientó en medir una relación de las variables, no se utilizaron métodos estadísticos experimentales o cuasi experimentales en busca de encontrar causalidad. Resulta que, al recibir percepciones individuales, puedan existir factores o variables que aumenten o disminuya el pensamiento en un momento del tiempo. Se concluyó que existe relación entre las variables en un  $r = 0.942$  y  $p\text{-valor} < 0.05$ .

Palacios (2019), en su investigación “clima organizacional y el desempeño del personal administrativo” con el propósito central de determinar la asociación de las dos variables mencionadas, respecto a la estructura metodológica fue de un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, como también el diseño fue no observacional. Su muestra estuvo conformada por 312 trabajadores donde se aplicaron como técnica la encuesta y el instrumento fueron dos instrumentos con un total de 98 ítems, donde su confiabilidad resultó 0.914 siendo un índice alto. Se tuvo como resultado que el Sig.  $0.000 < 0.05$ . Por lo tanto, se concluye que el clima organizacional se correlaciona con el desempeño laboral en un 0,234 indicando una de relación significativa.

### **Antecedentes locales**

Salazar y Arias (2018), en su investigación nombrada “Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018” El objetivo era analizar como el clima organizacional impacta en el desempeño laboral. La metodología es cuantitativa de diseño mixto. Se halló que el 23.4% está en desacuerdo en que el clima organizacional impacta en el desempeño laboral de los colaboradores del campo de estudio, el 25.4% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 50.7% está de acuerdo. Tuvo un coeficiente de Pearson 0.756 lo que indica que el clima organizacional y desempeño laboral existe una relación positiva. Además,  $r^2 = 0.57$  lo que significa que el 57% de la variación del clima organizacional puede ser relacionada con variación del desempeño laboral.

Para Peralta (2019), en su trabajo titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing”. El propósito fue evaluar el impacto que tiene el clima organizacional sobre el desempeño laboral de los empleados desarrollado en Piura, la metodología es básica, de diseño no experimental, con una población de 39 colaboradores. Finalmente, los hallazgos indicaron que el clima organizacional está directamente relacionado con el desempeño laboral. Debido a que, la relación es significativa con un valor de  $r=0.533$ .

Javier y Portal (2022), en su tesis llamada “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de tiendas Efe sede Cajamarca”. La determinación era descubrir como clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de dicho lugar mencionado se relacionan. La metodología es de tipo aplicada y de relación casual. Como

resultado, las dimensiones más dominantes de la variable fueron los estándares, que tuvieron una media de 4,88 y una desviación estándar de 0,15. La dimensión cooperación, que tuvo una media de 4,69 y una desviación estándar de 0,31, fue la segunda más dominante. Finalmente, hay una relación lineal positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de Tiendas Efe, con un valor de 0,55.

Huaripoma y Rosado (2018), en su estudio “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017”. Su propósito general fue identificar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en Lima, la metodología cuantitativa. Se encontró que el estadístico obtenido de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) fue 0.877 con un Chi-cuadrado aproximado de 9985.71 y significancia 0.000. Se manifestó la capacidad de la aplicación, ya que el estadístico Kaiser-Meyer-Olkin (0.877) aprueba un buen ajuste factorial. En base a los resultados, se concluye que existe una relación significativa con un nivel de significancia del 0.05 entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores CAS.

Fernández (2019), en su estudio llamado “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la dirección subregional de salud Cutervo”. El objetivo principal fue determinar cómo clima organizacional y el desempeño laboral de la Dirección Subregional De Salud Cutervo en Pimentel se relacionan. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. Se obtuvo como resultado principal el valor de la prueba Gamma para variables ordinales. La cual, es altamente significativo ( $p < 0.01$ ). Esto a su vez indica que existe una relación directa del 0.621 con un grado moderado entre las variables. Así mismo, se llegó a la conclusión de que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio alto con una puntuación de un porcentaje.

## Marco teórico

### Variable independiente: Clima organizacional

El clima organizacional (CLOR) es un constructo que, según la literatura, tiene múltiples dimensiones (Acosta y Venegas, 2010). Ya que representa las propiedades de una organización descritas por la experiencia que son percibidos y compartidos por sus empleados, los cuales se crean como resultado de interacciones personales (Castro y Martins, 2010).

El clima organizacional es el conjunto de percepciones que describen la satisfacción de las personas con el ambiente o entorno laboral en el que se realizan sus tareas diarias (Salazar y Arias, 2018). En apoyo a lo anterior, se reafirma que las percepciones de las personas sobre los ambientes de trabajo consisten en el grado en que les agradan o disgustan las condiciones de trabajo de las personas que integran la organización (Torres y Zegarra, 2014).

El clima organizacional considera a los empleados como el intangible más valioso de la empresa, porque son el capital más importante para sus operaciones; de ahí surge el interés de ofrecerles un clima organizacional adecuado para alcanzarlos, que les permita sentirse satisfechos y realizar sus actividades asignadas con eficiencia y eficacia que contribuyan al desarrollo de la visión organizacional. Además, se le conceptualiza de dos formas, la territorial o nacional se le reconoce como clima psicológico y la organizacional como clima laboral (Pedraza, 2018).

Además, el clima organizacional se deriva de las percepciones de los empleados sobre el sistema organizacional en el que se desempeñan. Así como de la forma en que los administradores presentan un estilo informal y de circunstancias de la empresa. Estos elementos afectan la forma en que piensan los empleados, lo que conduce a una percepción

distintas en sus valores, creencias y motivación para su trabajo (Rodríguez et al., 2011). El prestigio de una organización depende principalmente de la eficiencia sostenida de los miembros quienes lo conforman. Aquella eficiencia puede ser potenciada o reducida en la medida en que el clima institucional o clima laboral sea positiva o negativo. Dado que, al ser positivo aumentará la productividad laboral y el desempeño. Mientras que, si es negativo aumentará el desinterés, la producción y la eficiencia del colaborador. (Pedraza, 2018).

El ser humano tiene la capacidad de adaptarse ante distintas condiciones con la finalidad de obtener una mejor integridad emocional y cumplir con sus necesidades, lo exployado es la conceptualización de la adaptación. El cual, representa la necesidad de pertinencia colectiva, la necesidad de autoestima, de autorrealización y no solo a la satisfacción de sus propias necesidades. Si no se satisfacen las necesidades del individuo, pueden surgir problemas de adaptación; debido a que, la satisfacción de una de ellas depende de otras personas, especialmente de aquellos con posiciones de autoridad. La adaptabilidad varía de persona a persona, y el clima organizacional depende del comportamiento interno de los miembros de la organización, lo que crea un mejor clima motivacional que permite tener relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, etc. (Daza et al., 2021).

Existen nueve factores que influyen y repercuten en el clima organizacional. Del cual, es parte de la teoría de los profesores Litwin y Stinger, entre los factores se tiene la estructura, identidad, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares y conflictos. Estos factores producen un tipo de percepción que inciden en la conformación del clima organizacional (Fiallo, et al., 2015).

Dentro de los beneficios del clima organizacional sano se evidencia la satisfacción, adaptación, actitudes laborales positivos, logro de resultados, conductas constructivas y una

alta productividad, los cuales impactan en la organización. Además, con ello se establece realizar más estudios sobre clima laboral para alcanzar niveles de satisfacción más altos (Ninahualpa y Villacis, 2013).

### **Estrés en el trabajo**

Es la reacción que tiene el trabajador cuando las exigencias laborales superan sus habilidades, destrezas y conocimientos (OMS, 2007). El mal manejo del trabajo, la presión excesiva y una gestión laboral deficiente pueden ser causas de problemas en las empresas. Estos factores pueden provocar que las personas experimenten estrés, el cual afecta a cada individuo de distinta manera y puede tener un impacto negativo en su salud mental y física, tanto en el ámbito personal como laboral. Además, el estrés puede conducir a comportamientos inusuales en el entorno laboral. Si un número significativo de trabajadores experimenta estrés, esto también afectará a la empresa, ya que su funcionamiento y gestión se verán comprometidos (Stavroula et al., 2004).

### **Organización en el trabajo**

La organización del trabajo se puede describir como el conjunto de elementos técnicos y sociales que influyen en la producción de bienes y servicios. Se trata de cómo se divide el trabajo entre las personas y entre las personas y las máquinas. En este sentido, se tiene en cuenta tanto el entorno laboral como todas las facetas de cualquier tipo de trabajo. (Novick, 2000). Adicionalmente, la organización del trabajo es el principal factor en desarrollo de estos procesos, en la medida que permite una intervención activa de los colaboradores. Al mismo tiempo, promueve la formación de capacidades laborales (Lorenz y Valeyre, 2005).

El concepto de forma organizacional, que es un sistema de variables estructurales, propone seis dimensiones o variables para clasificarlas, también se asocia con la organización en el área de trabajo. De las cuales son:

1) Tamaño de la fuerza de trabajo, referido al número de personas que integran la organización; 2) Objeto de trabajo, identificando si es por producir utilidades, proporcionar servicios o manipular símbolos a través del procesamiento de la información y de la toma de decisiones; 3) Medios de trabajo, que es la naturaleza de las herramientas, máquinas, instrumentos utilizados o tipo de tecnología y grado de complejidad tecnológica que emplean en la producción; 4) División del trabajo, es la composición ocupacional y de competencias de la fuerza de trabajo, así como la estructura administrativa de control reflejada en la estructura departamental y divisional de las organizaciones; 5) Control de trabajo, se refiere a la naturaleza de la fuerza, la autoridad, la coordinación y el control administrativo en el nivel del proceso de trabajo o del punto de producción; y 6) Propiedad y control, son las relaciones sociales de producción en el nivel institucional y social (Erbes et al., 2011).

### **Comportamiento organizacional**

El comportamiento organizacional es un área de investigación que examina cómo un conjunto de personas sea de manera colectiva o personal influyen dentro de la conducta empresarial con la finalidad de una mejora en la eficiencia organizacional. La estructura organizativa, el compromiso organizacional, la motivación, el poder, la comunicación, el trabajo en equipo y el clima organizacional son algunos de los muchos temas que componen este campo (Molina, 2011).

Las siguientes características del comportamiento organizacional son:

- Es una disciplina científica aplicada que se encuentra ligado a cuestiones prácticas y tiene como objetivo en ayudar a las personas y organizaciones a alcanzar niveles más altos en su desempeño.
- Se enfoca en las contingencias al identificar diferentes situaciones en la organización para poder sobrellevarlas y obtener su máximo beneficio.
- Utiliza el método científico para formular hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y es responsable de su comprobación empírica.
- Está muy relacionado con diversas áreas de investigación como por ejemplo la teoría organizacional, el desarrollo organizacional y la administración de personas o la gestión de recursos humanos (Galicia et al., 2018).

### **Variable dependiente: Desempeño laboral**

Chiang y San Martin (2015). Al evaluar el desempeño de los empleados, se pueden usar una variedad de criterios que se obtienen mediante comportamientos que relacionan la naturaleza laboral con las características individuales, como las habilidades, necesidades y cualidades.

La eficacia de una organización va a depender del desempeño de cada empleador para lograr entre ellos una mejor reputación con la satisfacción laboral. Asimismo, el rendimiento laboral del trabajador es de gran importancia dentro de la empresa, ya que se evidencia el nivel de empeño que realizan para lograr cumplir sus objetivos individuales en la organización. (Daza et al., 2021).

El rendimiento laboral es la representación de una persona que acate la jornada laboral de manera exitosa con los requerimientos y/o peticiones dentro una organización y que presente

cualidades como la capacidad y eficiencia en la realización de sus objetivos propuestos consecuente con el logro o éxito de la institución u organización (Palmar y Valero, 2014).

El desempeño laboral está de la mano con el éxito de una organización porque permite una mejor eficiencia en el desarrollo de los objetivos de la empresa. Por lo tanto, los gerentes de recursos humanos están preocupados no solo por medir el desempeño laboral, sino también por poder mejorarlo. En ese contexto, la acción y comportamiento del colaborador serán relevantes para el logro de los objetivos empresariales, y pueden medirse en los logros de competencia de los empleados y cuánto aportan a la organización. Es incierto conocer si el desempeño será positivo, ya que va a depender de como ejerce su trabajo y dependerá de las características que se evidenciarán a través de la conducta. (Pedraza et al., 2010).

Las dimensiones del rendimiento de tarea y el rendimiento en el contexto que se expusieron con anterioridad se le puede asociar en dos y dependerán de los factores de medio sociales y psicológicos de la empresa que contribuyan de forma directa o indirecta y va a depender del tipo de trabajo con respecto a la tarea. Por otro lado, las actividades contextuales son más comunes en el trabajo. Entre algunos ejemplos que se evidencian son el voluntariado, la persistencia, la ayuda, la cooperación y el cumplimiento de las reglas. (Koopmans et al., 2011).

Entre las características más importantes del desempeño laboral se manifiesta la realización de los objetivos planteados de una organización que desea alcanzar sus logros y que lo plantea como una habilidad del trabajador que ejerce su labor, también se tiene el desempeño contextual que es el compromiso del trabajador para cumplir los objetivos y por último, la productividad individual, esto llevará a la incrementación del rendimiento, un mejor desarrollo y ejecución del trabajador, planificación y mejora de la calidad (Achoma, 2020).

Se debe de proporcionar un entorno laboral favorable al capital humano, así como garantizar el bienestar laboral y de la salud, promoviendo la importancia de hábitos saludables que van de la mano con salud y seguridad de los colaboradores. Ya que significa ganancias de ambas partes. (Sum, 2015).

El desempeño laboral es clave para determinar la remuneración más adecuada para el trabajador y así generar un mejor clima organizacional, ya que el valor de un puesto dependerá de varios factores, el nivel de dedicación, responsabilidad y formación para desempeñar una mejor posición en la organización. Sin embargo, la compensación por parte de dos individuos con un mismo puesto va a depender mucho de su desempeño laboral, es por ello la evaluación del desempeño de cada empleado para ejercer un incremento salarial. (Aamodt, 2010).

### **Desempeño de tareas**

El desempeño de tareas es una dimensión importante y esencial, debido a que abarca la gran parte de los modelos del constructo. En este caso, en particular es debido a que anteriormente se centraron en explicar los requisitos de las tareas, utilizando conceptos como competencia técnica, rendimiento en el rol, competencia específica de la tarea, entre otras (Viswesvaran y Ones, 2000).

### **Desempeño contextual**

Este tipo de comportamiento presenta cuatro implicaciones fundamentales, la cuales son la voluntad, intensional, percibido de carácter efectivo y desinteresado. Entre las aplicaciones que se realizan son el cumplimiento de las normas del trabajo, ayuda entre colegas, actuar de una manera respetuosa ante las políticas, procedimientos organizacionales, en otros. (Omar, 2009).

## **Desempeño contraproducente**

Hace referencia a cualquier comportamiento premeditado por parte de un trabajador de la organización que va en contra de sus intereses propios y tiene en cuenta tres aspectos esenciales relacionados a este desempeño. En primer lugar, decir que, el desempeño contraproducente no necesariamente significa que los resultados son malos. En segundo lugar, la definición es organizacional. En otras palabras, si la organización cree que el desempeño va en contra sus objetivos, el desempeño será contraproducente; en este sentido, se dice contraproducente para una organización no siempre lo será para otra, ya que cada una de ellas está regida por un sistema de valores o religión. En tercer lugar y último, los autores usan "intencionado" para referirse a "voluntad" o "determinación". Por lo tanto, los actos que vayan en detrimento de la organización por accidente o por falta de habilidad no se clasifican en este desempeño (Sáenz, 2022).

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### Tipo

El estudio fue de tipo aplicada porque primero se armó un cuerpo organizado teórico para luego analizar la problemática y aplicar las técnicas y herramientas necesarias que permitieron recoger información sobre la realidad en que se encuentra la entidad pública. La investigación resuelve problemas concretos, se distingue por tener propósitos prácticos que tiene como función la exploración, modificación o la producción y cambios en un punto de la realidad. Para realizar investigaciones aplicadas es muy importante contar con el aporte de las teorías científicas, que son elaborados por la investigación básica y sustantiva (Carrasco, 2007).

### Enfoque

La tesis abarcó un enfoque cuantitativo porque se plantearon las hipótesis y para dar respuesta a dichas hipótesis se tuvo que medir las variables de manera numérica independientemente. Así mismo, el enfoque cuantitativo debe estar fundamentado en la observación y medición exhaustiva y controlada de los hechos y no en la subjetividad de los individuos, dicho enfoque cuenta las siguientes características:

- Emplea el compendio de datos para acreditar la hipótesis.
- Utiliza la estadística descriptiva e inferencial para procesar datos y mantiene un control riguroso del investigador.
- Sigue un proceso lógico riguroso que incluye: problema, los objetivos, las hipótesis, la contrastación, el análisis y las conclusiones.
- La teoría es el elemento fundamental de la investigación.

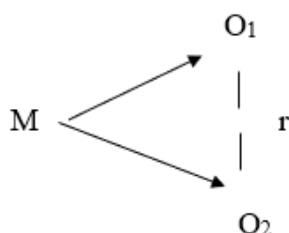
- Se plantea un problema específico y se incluyen variables que estarán sujetas a medición y comprobación (Córdova, 2019).

### Alcance

Abarca un estudio correlacional, que implica comprender la relación entre las siguientes variables: clima organizacional y desempeño laboral. Por lo tanto, cuando se busca estudiar el tipo de asociación entre las variables, atribuye a un alcance correlacional. donde puede ser positivo o negativo (Bernal, 2010).

### Figura 1.

*Diagrama de nivel correlacional.*



*Nota.* Diagrama extraído del autor Valderrama (2015).

Por lo tanto, el símbolo  $O_1$  representa la observación de la variable Clima organizacional. Mientras que,  $O_2$  representa la variable desempeño laboral. Así mismo, “r” se interpreta como la relación entre los dos, donde “M” es la muestra que se debe evaluar.

### Diseño

La presente indagación abordó un diseño no experimental porque no se necesita hacer cambios en la variable. Es decir, generar experimentos ya que tan solo se requiere conocer la asociación entre ellas y en qué nivel estas se relacionan. El término "diseño no experimental" se refiere a la inexistencia de manipulación deliberada de las variables y

cuando el investigador solo contempla la realidad en su estado natural para luego analizarlas.  
(Córdova, 2019).

### **Estudio de investigación:**

La recolección de información se realizó solo una vez por lo cual se le adjudica como corte transversal. La investigación transversal es aquella en la que se recopila información del objeto de estudio en un solo momento determinado (Buelvas y Rodríguez, 2021).

### **Población**

Está constituido por 45 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Florida de la provincia de Bongará del departamento de Amazonas. De los cuales, 37 pertenecen a la modalidad de Locación de servicios, 5 corresponden a la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios – CAS. Los 3 restantes pertenecen a la modalidad especial de contratación Decreto Legislativo N° 276 (plazos indeterminados). La población, también conocida como universo, es el conjunto de todas las variables existentes que se pueden observar o medir en el campo de estudio (Weiers, 2006).

### **Muestra**

Para este caso, se ha optado por utilizar una muestra censal que representa el 100% de la población, lo que equivale a 45 trabajadores que trabajan en la entidad pública mencionada, ya que la población es pequeña. Un subconjunto de la población seleccionado mediante un método específico se conoce como muestra estadística (Álvarez, 2007). Dicha decisión es considerada como un muestreo no probabilístico en donde las muestras de una población tienen facilidad de acceso para el autor, según Otzen y Manterola (2017) permitiendo la selección de información y la proximidad de los sujetos.

**Criterios de inclusión:**

- Trabajadores que cuentan con más de un año laborando en la municipalidad.
- Trabajadores que decidieron participar voluntariamente en la aplicación del instrumento.

**Criterios de exclusión:**

- Trabajadores que no estaban presentes cuando se usó el instrumento.
- Trabajadores que no concluyeron con llenar el instrumento porque se atravesó un percance que debían atender.
- Trabajadores que se encontraban sumamente ocupados.

**Técnica**

La encuesta permite la obtención sistemática de información a través de un instrumento previamente diseñado, por lo cual es un procedimiento investigativo que utiliza como instrumento característico el cuestionario con el fin de identificar y conocer la magnitud del problema, que se supone o se conoce de forma parcial o imprecisa, como forma de retroalimentación sobre los cambios o transformaciones ocurridas (Suarez et al., 2022).

**Instrumento**

Es un instrumento que consiste en la recolección de datos, está planteado a través de un conjunto de preguntas, enumeradas y presenta más de dos respuestas posibles que la persona encuestada debe de responder, las respuestas no son consideradas como correcta o incorrecta ya que el planteamiento de este instrumento es conocer la percepción de una población referente al tema propuesto usualmente son utilizados en trabajos de investigación científica. (Arias, 2020).

**Descripción de cuestionario de clima organizacional:** Es una herramienta que analiza la variable del clima organización que se basa de la técnica de Likert y presenta 59 ítems en su versión final. También, se utilizó 3 dimensiones que fueron: estrés en el trabajo, organización en el trabajo y comportamiento organizacional.

**Tabla 1.**

*Ficha técnica del cuestionario clima organizacional*

---

**Ficha técnica de clima organizacional**

---

Autores:	Escolano et al.
Año:	2000
Aplicado a:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Florida de forma individual
Tiempo:	15 minutos
Aplicación:	Hombres y Mujeres
Confiabilidad:	Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach 0.90
Dimensiones:	3
Reactivos:	59 ítems
Escala Likert:	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

---

*Nota.* Elaboración propia de los autores

**Descripción de cuestionario de desempeño laboral:** Es una herramienta que analiza la variable de desempeño laboral que está adaptado bajo la técnica de Likert que otorga 14 ítems. Así mismo, se utilizó 3 dimensiones que fueron: desempeño de tarea, desempeño contraproducente y desempeño contextual.

**Tabla 2.**

*Ficha técnica del cuestionario desempeño laboral*

---

**Ficha técnica del cuestionario desempeño laboral**

---

Autores:	Ramos – Villagrasa et al.
Año:	2019

---

Aplicado a:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Florida de forma individual
Tiempo:	5 minutos
Aplicación:	Hombres y Mujeres
Confiabilidad:	Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach 0.87
Dimensiones:	3
Reactivos:	14 ítems
Escala Likert:	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

---

*Nota.* Elaboración propia de los autores

### **Validez**

La validez es entonces, la congruencia que cuenta un instrumento y del cual los expertos tienen la capacidad de aceptar o rechazarlo (Galindo, 2020). A continuación, se presenta a la relación de expertos que validaron el instrumento de acuerdo con su criticidad de estudio.

**Tabla 3.**

*Relación de los expertos*

Evaluador	Nombre y apellidos	Profesión	Valoración
Evaluador 1	Rosa Diana Pedroza San Miguel	Dr. Psicología	Aplicable
Evaluador 2	Juan Teodoro Ramírez Vega	Mag. Educación	Aplicable
Evaluador 3	Jherali Alondra Oviedo Rabanal	Mag. Sociología	Aplicable
Evaluador 4	Gene Rosaria Huaman Palma	Mag. Gestión Pública	Aplicable

---

*Nota.* Elaboración propia de los autores

## Confiabilidad

La fiabilidad es una característica propia de una muestra específica, más que una característica propia de un instrumento. Al obtener unos valores de fiabilidad óptimos, nos estamos refiriendo a que los datos obtenidos son precisos en la muestra en la que se ha aplicado un determinado instrumento. No obstante, un instrumento que para una muestra fue fiable, para otra muestra puede no serlo (Galindo, 2020).

Según George y Mallery (2003) un valor por debajo de 0.5 resulta inaceptable, un valor entre 0.5 y 0.6 resulta pobre, un valor entre 0.6 y 0.7 resulta cuestionable, un valor entre 0.7 y 0.8 resulta aceptable, un valor entre 0.8 y 0.9 resulta bueno y un valor entre 0.9 y 1.0 resulta excelente. Como regla general, un valor alfa de Cronbach superior a 0.70 generalmente se considera una herramienta o instrumento confiable.

### Tabla 4.

*Estadísticas de fiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de ítems
.765	73

*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

El resultado de confiabilidad resultó 0.765 analizado a los 73 ítems, eso quiere decir que presenta un resultado aceptable, por lo que es admisible para el desarrollo estadístico.

## Aspectos éticos

Dentro del protocolo ético que se refleja en el estudio fue que se conservó la confidencialidad de los encuestados; eso quiere decir que, su información ha sido manejada exclusivamente

para este estudio respetando el anonimato de los trabajadores. Además, se dio el consentimiento informado al momento de realizar la encuesta, así como el procedimiento que seguiría. Para finalizar, se utilizaron las normas APA de la séptima edición sobre creación académica de los autores para la cita y referencia del presente trabajo de investigación.

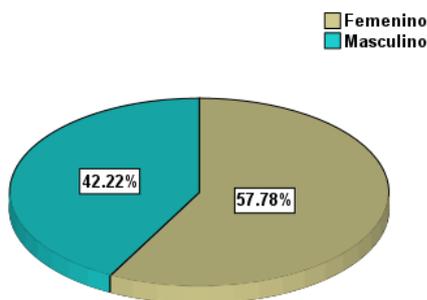
## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### Estadística descriptiva

Consiste en analizar por medio de gráficos y tablas de frecuencia las variables y dimensiones, a partir de las percepciones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Florida.

#### Figura 2.

*Nivel de género de los trabajadores*

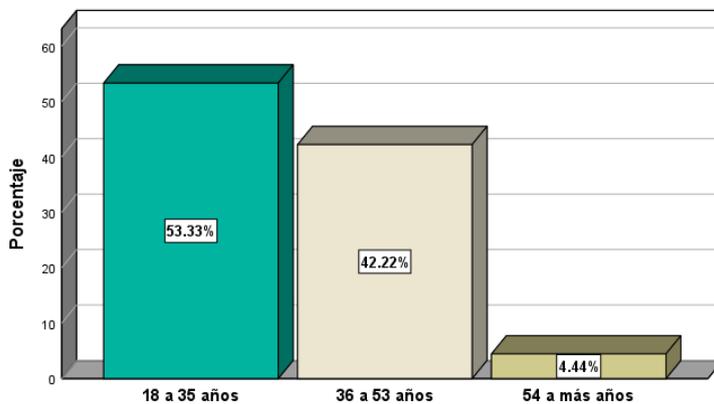


*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

Se identificó que, del total de encuestados, el 57.78% son del sexo femenino y el 42.22% son del sexo masculino.

#### Figura 3.

*Rango de edades de los trabajadores.*

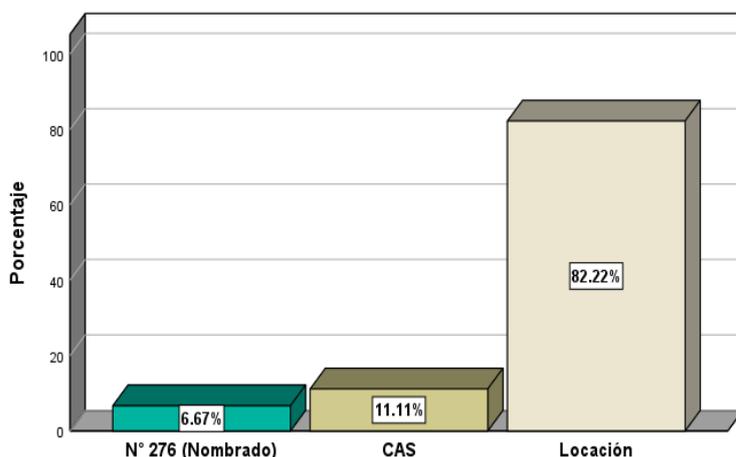


*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

Se puede visualizar que, del total de trabajadores, el 53.33% la mayor parte tiene entre 18 a 35 años, el 42.22% cuenta con 36 a 53 años y solo el 4.44% tiene de 54 años a más.

**Figura 4.**

*Tipo de contrato de trabajo.*



*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

Se visualiza en la figura que el 6.67% son nombrados, es decir su contrato está sujeta al N° 276 que dispone el gobierno. Además, el 11.11% están bajo contrato de CAS (Contrataciones Administrativas de Servicios) y el 82.22% son locadores, es decir su contratación no permite ofrecer los beneficios laborales.

**Variable 1. Clima organizacional:**

**Tabla 5.**

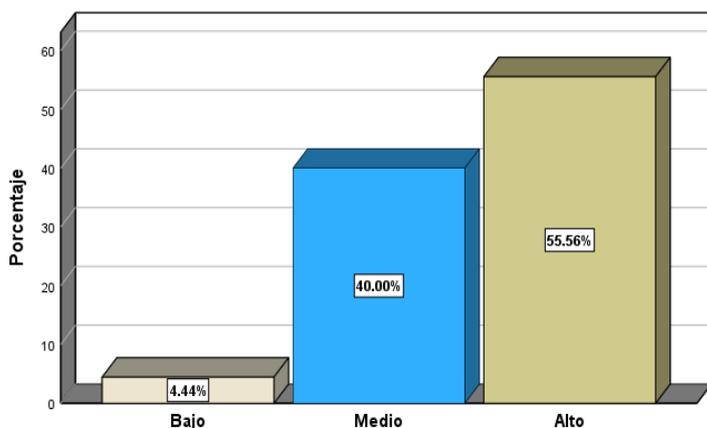
*Nivel de frecuencia del clima organizacional*

Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[59 – 138]	2	4.4%
Medio	[139 – 216]	18	40%
Alto	[217 – 295]	25	55.6%
Total		45	100%

*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

**Figura 5.**

*Representación del clima organizacional*



*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

Se refleja en la figura que el 55.56% de los trabajadores encuestados han percibido que el clima organizacional pertenece a un nivel alto; además, el 40% considera que existe un clima organizacional medio; sin embargo, el 4.44% percibe que el clima organizacional es bajo.

**Tabla 6.**

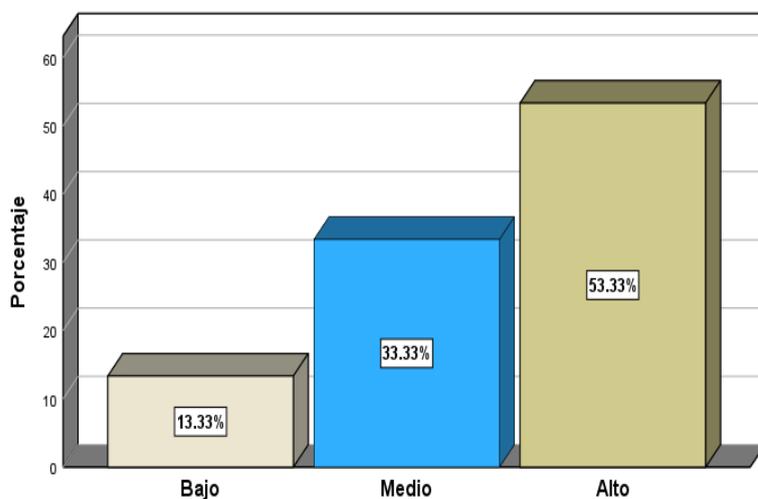
*Nivel de frecuencia del estrés en el trabajo.*

Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[12 – 28]	6	13.3%
Medio	[29 – 44]	15	33.3%
Alto	[45 – 60]	24	53.3%
Total		45	100%

*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

**Figura 6.**

*Representación del estrés en el trabajo.*



*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

En los resultados se pudo identificar que el 53.33% de los trabajadores consideran que sus actividades laborales generan un estrés a nivel alto, el 33.33% indicaron que presentan un estrés medio. No obstante, solo el 13.33% consideran que sus actividades laborales solo les genera un estrés bajo.

**Tabla 7.**

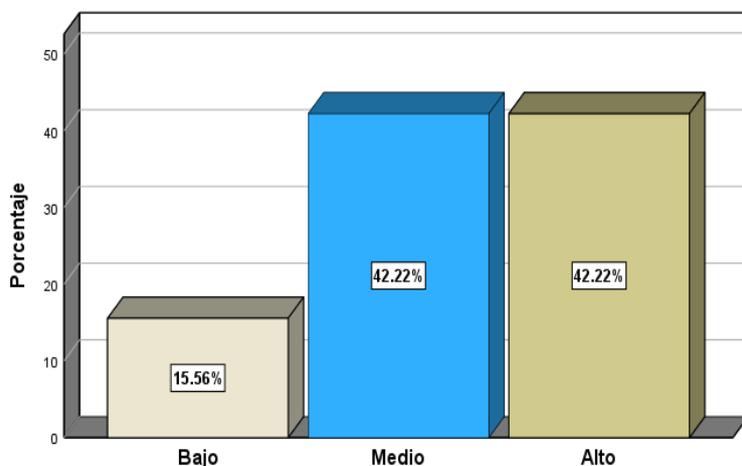
*Nivel de frecuencia de la organización en el trabajo*

Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[23 – 54]	7	15.6%
Medio	[55 – 84]	19	42.2%
Alto	[85 – 115]	19	42.2%
Total		45	100%

*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

**Figura 7.**

*Representación la organización en el trabajo*



*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

Se logró comprobar que, del total de encuestados, el 42.22% considera que existe una alta organización en el trabajo y que ello permite cumplir con los objetivos. Al igual que, el 42.22% respondió que se evidencia una media organización en el trabajo. Sin embargo, el 15.56% considera que existe una baja organización en el trabajo.

**Tabla 8.**

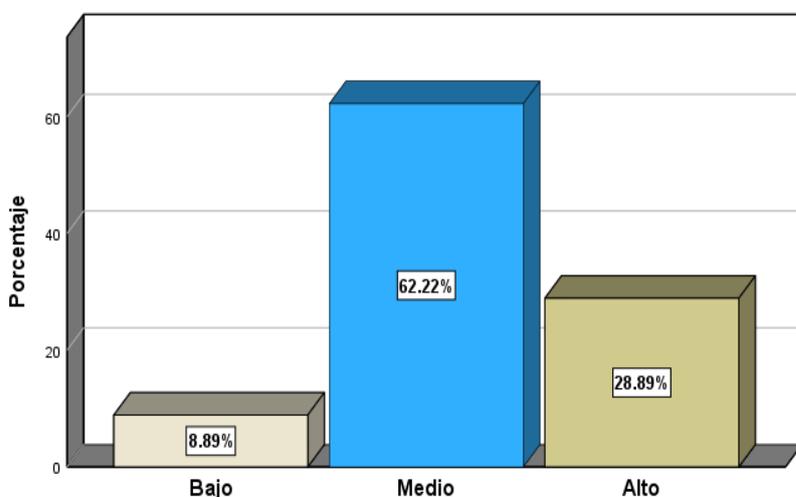
*Nivel de frecuencia del comportamiento organizacional*

Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[24 – 56]	4	8.9%
Medio	[57 – 88]	28	62.2%
Alto	[89 – 120]	13	28.9%
Total		45	100%

*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

**Figura 8.**

*Representación del comportamiento organizacional*



*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

Se logró identificar que el 28.89% considera que, existe un alto comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Florida, el 62.22% respondió que evidencia un nivel medio del comportamiento organizacional, y el 8.89% tiene un bajo nivel.

## **Variable 2. Desempeño laboral**

**Tabla 9.**

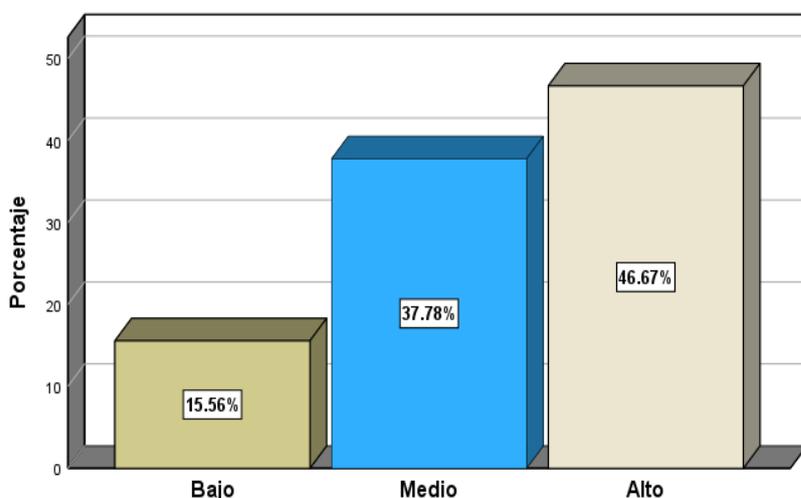
*Nivel de frecuencia del desempeño laboral*

	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[14 – 33]	7	15.6%
Medio	[34 – 51]	17	37.8%
Alto	[52 – 70]	21	46.7%
Total		45	100%

*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

**Figura 9.**

*Representación del desempeño laboral*



*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26

Según los datos se pudo identificar que el 46.67% considera que el desempeño laboral está en un nivel alto. Además, el 37.78% indicó que el desempeño laboral que perciben está en un nivel medio. Sin embargo, el 15.56% tienen una percepción que el desempeño laboral de dicha municipalidad está en un nivel bajo.

## **Estadística Inferencial**

### **Prueba de normalidad**

De acuerdo con el análisis estadístico que se realizó se inició con la prueba de normalidad de ambas variables, los resultados que se obtuvieron permitieron elegir la prueba de correlación pertinente mediante el estadístico Shapiro-Wilk.

Para los resultados de la prueba de normalidad de la variable “Clima Organizacional” y la variable “Desempeño Laboral” se plantean las siguientes hipótesis:

- Hipótesis nula  $H_0$ : Los datos tienen una distribución normal
- Hipótesis alterna  $H_1$ : Los datos no tienen una distribución normal

Para la prueba de normalidad se aplicó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% por lo que el p -valor referencial es 0.05. El criterio de decisión acepta la hipótesis nula cuando el p-valor  $> 0.05$  y rechaza la nula cuando el p-valor  $< 0.05$ ; en la siguiente tabla observa que los resultados dan un valor de significancia de 0.001 para ambas variables.

**Tabla 10.**

*Pruebas de normalidad para las variables*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	.379	45	<.001	.628	45	<.001
Desempeño laboral	.424	45	<.001	.595	45	<.001

*Nota.* a. Corrección de significación de Lilliefors

Se trabajó con la prueba de Shapiro-Wilk, porque se consideró para el estudio una muestra igual o menor a 50. Como se puede observar el resultado del p-valor o significancia es 0.001  $< 0.05$  lo cual se interpreta que la distribución de los datos no es normal, y está basada en la estadística no paramétrica. Por lo cual, se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

### **Criterio de correlación:**

Para las pruebas de correlación, se utilizaron los valores referenciados en el nivel de significancia de 95% (0.95), para luego realizar el Rho de Spearman, con el cual se conoció el nivel de relación.

El criterio de decisión acepta la hipótesis nula cuando el p-valor  $> 0.05$  y rechaza la nula cuando el p-valor  $< 0.05$  asimismo, para conocer el grado de asociación va a depender de la siguiente tabla para considerar las interpretaciones siguientes:

**Tabla 11.**

*Nivel de coeficiente de correlación según Spearman.*

Coeficiente	Nivel de correlación
-<0.8 a 1]	Correlación negativa muy fuerte
-<0.6 a 0.8]	Correlación negativa Fuerte
-<0.4 a 0.6]	Correlación negativa moderada
-<0.2 a 0.4]	Correlación negativa débil
-<0 a 0.2]	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
<0 a 0.2]	Muy débil
<0.2 a 0.4]	Débil
<0.4 a 0.6]	Moderada
<0.6 a 0.8]	Fuerte
<0.8 a 1]	Muy fuerte

*Nota.* Fuente: Hernández y Mendoza (2019)

## Comprobación de hipótesis

### Hipótesis general:

**Tabla 12.**

*Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral*

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima	Coeficiente de correlación	1.000	.781**
Organizacional	Sig. (bilateral)	.	<.001
	Muestra	45	45
Desempeño	Coeficiente de correlación	.781**	1.000
Laboral	Sig. (bilateral)	<.001	.
	Muestra	45	45

*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26, \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Planteamiento de las dos posturas de hipótesis a escoger:

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.

Se puede observar que la Sig.  $0.001 < 0.05$  eso quiere decir que se escoge la hipótesis alternativa donde indica la relación existente entre las dos variables. Además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un resultado de 0.781 por lo cual, el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en un nivel fuerte; afirmando que, a medida que mejore el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Florida se asociara directamente con el desempeño laboral.

### Hipótesis específica 1:

**Tabla 13.**

*Correlación entre el estrés en el trabajo y desempeño laboral*

		Estrés en el trabajo	Desempeño laboral
Estrés en el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	-.759
	Sig. (bilateral)	.	.002
	Muestra	45	45
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-.759	1.000
	Sig. (bilateral)	.002	.
	Muestra	45	45

*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26, \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Planteamiento de las dos posturas de hipótesis a escoger:

$H_1$ : Existe relación entre el estrés en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.

$H_0$ : No existe relación entre el estrés en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.

Se puede observar que el Sig.  $0.002 < 0,05$  por lo cual se considera la hipótesis alternativa que indica la existencia de relación entre la dimensión con la variable. Además, el coeficiente de relación fue  $-0.759$  esto representa a la existencia de relación negativa en un nivel fuerte entre el estrés en el trabajo y el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas. Cuando el estrés en el trabajo sea alto, el desempeño laboral tendrá niveles bajos.

### Hipótesis específica 2:

**Tabla 14.**

*Correlación entre la organización en el trabajo y el desempeño laboral*

		Organización en el trabajo	Desempeño laboral
Organización en el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.777**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	Muestra	45	45
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.777**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	Muestra	45	45

*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26, \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Planteamiento de las dos posturas de hipótesis a escoger:

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la organización en el trabajo y el desempeño laboral en la  
Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la organización en el trabajo y el desempeño laboral en la  
Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.

Se puede evidenciar que el Sig.  $0.001 < 0,05$  por lo cual se acepta la hipótesis alterna donde  
indicar la relación entre la dimensión y la variable. Al mismo tiempo, se determinó un  
coeficiente de relación del 0.777 interpretando que existe una relación a nivel fuerte entre la  
organización en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida,  
provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023. Cuando la organización en el  
trabajo es buena se asociará directamente con un buen desempeño laboral.

### Hipótesis específica 3:

**Tabla 15.**

*Correlación entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral*

		Comportamiento organizacional	Desempeño laboral
Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.713**
	Sig. (bilateral)	.	.005
	Muestra	45	45
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.713**	1.000
	Sig. (bilateral)	.005	.
	Muestra	45	45

*Nota.* Datos extraídos del programa SPSS v. 26, \*\*. La correlación es significativa en el  
nivel 0,01 (bilateral).

**Planteamiento de las dos posturas de hipótesis a escoger:**

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la  
Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la  
Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.

Se puede analizar que el Sig.  $0.005 < 0,05$  por lo cual existe suficiente evidencia estadística  
para considerar la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente de relación fue 0.713 esto  
quiere decir que existe relación a nivel fuerte entre el comportamiento organizacional y el  
desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará,  
departamento de Amazonas, 2023. Cuando el comportamiento organizacional sea bueno se  
asociará directamente en un desempeño laboral bueno.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### **Discusiones:**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023. Por lo que, se discutirá los resultados obtenidos en base de los objetivos establecidos para el desarrollo del presente trabajo de investigación:

En la Municipalidad Distrital de Florida se ha observado que, el clima laboral no es ideal, manifestándose en la mitad de los trabajadores encuestados que perciben al clima organizacional con niveles medio – bajo indicando problemas en el clima organizacional y no brindar las condiciones necesarias al trabajador. Es por ello por lo que, se busca poner en práctica estrategias para fortalecer el desarrollo de un apropiado clima laboral. Sin embargo, según la encuesta realizada, el 55.56 % de los trabajadores perciben un alto clima organizacional; asimismo, el 46.67% de los trabajadores perciben un nivel alto de desempeño laboral.

De igual forma en prueba de hipótesis general se logró comprobar la existencia de asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral a un nivel fuerte, puesto que el Sig.  $0.001 < 0.05$  y el coeficiente de correlación arrojó un 0.781. Dicho resultado, se evidencia con similitud en el estudio de Fernández (2019) donde refleja que la significancia  $0.00 < 0.05$  comprobando que el clima organización se relaciona con el desempeño laboral en un 0.621 es decir un nivel fuerte. Al mismo tiempo, en el estudio de Vera y Suarez (2018) concretaron que el clima organizacional incide significativamente en el desempeño de los trabajadores porque el Sig.  $0.000 < 0.05$ . Por último, Salazar y Arias (2018) en su investigación identificaron que el coeficiente de relación fue 0.756 lo que indica que el clima

organizacional y desempeño laboral existe una relación positiva fuerte. Estas correlaciones estarían de acuerdo con la teoría de Torres y Zegarra, (2014) donde describen que el clima organizacional comprende la percepción de los trabajadores acerca del ambiente del trabajo y del cual el factor con mayor importancia son las condiciones laborales y el nivel de estrés. Asimismo, respecto con el desempeño laboral Chiang y San Martín (2015) es medido bajo varios criterios como las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades del trabajador. Según lo evidenciado al obtener un elevado porcentaje de trabajadores que indican que existe un alto clima organizacional, se interpreta que, las percepciones y condiciones laborales que brinda la entidad son aceptables más no gratificantes o reconocidas, este rendimiento laboral influye en la autonomía en el colaborador y en la eficacia laboral en sus resultados.

Respecto a la dimensión estrés en el trabajo, el 53.33% de los trabajadores encuestados consideran que existe un nivel alto de estrés. Por otra parte, el 46.66% de los encuestados consideran que existe un nivel medio – bajo de estrés en la entidad pública. Por lo cual, en la hipótesis específica uno, se identificó que el Sig.  $0.002 < 0.05$  y el coeficiente de correlación de Spearman fue  $-0.759$ . Entonces, existe una relación negativa fuerte entre el estrés en el trabajo y el desempeño laboral. De acuerdo con la teoría de Stavroula et al. (2004) donde explicaron que, el nivel de estrés recae en situaciones negativas en la salud mental y física del trabajador y por lo cual repercute al desempeño laboral.

En cuanto al estrés en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Florida al evidenciar un clima laboral no ideal, se interpreta la inexistencia de una relación adecuada entre la municipalidad y colaboradores generando que los trabajadores no alcancen con el cumplimiento de sus objetivos. Presentando un incremento del estrés afectando en el desempeño laboral. Todo ello conlleva al deterioro del clima organizacional.

Respecto a la organización en el trabajo, del total de encuestados, manifiestan una alta organización en la Municipalidad Distrital de Florida alcanzado un valor de 42.22%. Por lo que, en la hipótesis específica dos, se logró comprobar que el Sig.  $0.001 < 0.05$  y el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.777. Manifestando que, existe una relación fuerte entre la organización en el trabajo y el desempeño laboral. Acorde con la con la teoría de Lorenz y Valeyre (2005) donde mencionaron que, organizar bien el trabajo permite desempeñar correctamente las funciones formando una capacidad del trabajador, con ello mejora el desempeño laboral.

En la Municipalidad Distrital de Florida más de la mitad de los trabajadores encuestados indican niveles medio – bajo de la organización en el trabajo. Por lo tanto, si existe la desorganización laboral, este se asocia en el desempeño del colaborador y termina impactando desfavorablemente en el estado de ánimo, generando consecuencias negativas en la empresa. Es por ello por lo que, una adecuada organización en el trabajo generará productividad y origina comodidad entre los colaboradores.

Respecto al comportamiento organizacional en el trabajo, solo el 28.89% de colaboradores encuestados manifiestan que existe un alto comportamiento organizacional. Entonces, en la hipótesis específica tres, el Sig.  $0.005 < 0.05$  y el coeficiente de correlación de Spearman fue 0.713. Esto quiere decir que, existe una asociación fuerte entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral. De acuerdo con la teoría de Molina (2011) donde expresó que, un buen comportamiento consiste en poder trabajar en equipo, motivar en las funciones y en la comunicación, estas características mejoran el desempeño laboral.

El comportamiento organizacional presenciado en la Municipalidad Distrital de Florida evidencia un porcentaje elevado de trabajadores que consideran niveles medio - bajo a esta

dimensión. Es decir, que existe deficiencia en la relación entre el nivel estratégico y los niveles tácticos y operativos de la entidad. Dado que, se pretende entender las conductas y/o actitudes para continuar el desarrollo de un adecuado ambiente laboral. Por lo tanto, si no persiste un correcto comportamiento organizacional afectará el desempeño laboral.

**Limitaciones:**

La principal limitación que se encontró durante el proceso de investigación fue el acceso a algunos empleados que se encontraban en lugares remotos debido a sus responsabilidades y actividades laborales para la aplicación de los cuestionarios.

**Implicancias:**

El estudio estuvo compuesto por implicancias prácticas, teóricas y metodológicas. En el cual, desde un panorama práctico muestra la importancia que es el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Florida y como este se relaciona directamente en el desempeño de los trabajadores. Así mismo, permitirá reconocer como se encuentran los trabajadores en cuanto a su nivel de estrés y como es la relación laboral. Desde un panorama teórico se evidencia como ha ido evolucionando el clima organizacional a partir de los diferentes autores y los aspectos que involucran en conseguir un desempeño mejorado en las empresas. Por último, desde un panorama metodológico se evidencia el uso de los instrumentos y como este servirá para otros investigadores que requieran aplicarlo ya que son viables; al mismo tiempo, fue validado por expertos en la materia.

**Conclusiones:**

Respecto con el objetivo principal, se determinó que existe una relación positiva fuerte del 0.781 entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023. Eso quiere decir, que cuando el clima organizacional presente niveles altos en los colaboradores se asociará directamente con el desempeño laboral.

En cuanto al objetivo específico uno, se comprobó que presenta una relación negativa fuerte del -.759 entre el estrés en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas. 2023. Es decir, cuando los trabajadores tengan niveles altos de estrés, el desempeño laboral tendrá niveles bajos en las áreas de la municipalidad.

Respecto al objetivo específico dos, se comprobó que cuenta con una relación positiva fuerte del 0.777 entre la organización en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023. Esto quiere decir que, cuando exista una organización buena en el trabajo se asociará también en el desempeño laboral a nivel bueno.

Por último, para el objetivo específico tres se identificó que existe una relación positiva fuerte del 0.713 entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023. Es decir, cuando se observe niveles altos en el comportamiento organizacional se vinculará directamente en conseguir niveles altos en el desempeño laboral.

## Referencias

- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista IIPSI*, 13 (1), 163-172.
- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado*. Cengage learning. Sexta edición.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf>
- Achoma, M. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro SAC-2019*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tesis de pregrado. Arequipa, Perú.  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9cea0113-e8c2-47a5-90f2-575bcb47c1e0/content>
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N y Fajardo, C. (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral*. *Ciencia latina revista científica Multidisciplinar*, 6 (1), pp.1-12.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588>
- Álvarez, A. (2007). *La medición de la eficiencia y la productividad*. Ediciones Pirámide.
- Arias, J., (2020) *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Libro electrónico disponible en:  
[www.cienciaysociedad.org](http://www.cienciaysociedad.org)
- Arispa, C. (2020). *La investigación científica, una aproximación para los estudios de posgrado*. Editorial Universidad Internacional del Ecuador.

- Buelvas, V y Rodríguez, U (2021). *Manual del tesista*. Editorial UVR
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales*. (3°ed.) Pearson Educación.
- Chiang, M y San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Cien Trab.* 17 (54), 159-165.  
[https://www.researchgate.net/publication/291558226 Analisis de la satisfaccion y el desempeno laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano](https://www.researchgate.net/publication/291558226_Analisis_de_la_satisfaccion_y_el_desempeno_laboral_en_los_funcionarios_de_la_Municipalidad_de_Talcahuano)
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Castro, M. y Martins, N. (2010). The relations between organizational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organization, *SA Journal of Industrial Psychology*, 36 (1), 1-9.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Córdova, I. (2019). *El Proyecto de investigación cuantitativo*. Editorial San Marcos.
- Daza, A., Beltrán, L y Silva, W. (2021) Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. 29, (2), pp. 26- 59.
- Erbes, A., Yoguel, G y Lebedinsky, V (2011). Regímenes tecnológicos, de conocimiento y competencia en diferentes formas organizacionales: La dinámica entre difusión y apropiación. *Revista Desarrollo Económico*, 46 (181), pp. 16-29.

- Fernández, E. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la dirección subregional de salud Cutervo*. Universidad Señor de Sipán (Tesis de titulación), Pimentel. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8060>
- Fiallo, D., Alvarado, P y Soto L. (2015). “*El clima organizacional dentro de una empresa*”, Revista Contribuciones a la Economía. <http://eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.htm>
- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. editorial área de innovación y desarrollo.
- Galicia, S., García, F y Monserrat, L (2018). *La importancia del clima organizacional en la productividad de las empresas*. Universidad Autónoma del Estados de Hidalgo. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html>
- George, D y Mallery, P. (2003). *SPSS Statistics for Windows step by step: A Simple Guide and Reference. 11.0 Update*. Allyn & Bacon.
- Gestión (2020). Indecopi apuesta por una correcta gestión de clima laboral. <https://gestion.pe/economia/indecopi-apuesta-correcta-gestion-clima-laboral-78016-noticia/>
- Gonzales, Y. (2019) Competencia laboral y clima organizacional como predictores del desempeño organizacional en una institución de educación superior privada. Ciencia administrativa, 2, 8-16. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2020/02/02CA201902.pdf>
- Hernández, R y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw. Hill/Interamericana Editores S. A.

- Huaripoma, M y Rosado, P. (2018). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017*. Universidad San Ignacio de Loyola (Tesis de titulación), Lima. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/fff67ba1-4142-4efb-aca9-3132bed2f07a>
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento Humano en la Empresa*. Editorial San Marcos
- Javier, C y Portal, P. (2022). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de tiendas Efe sede Cajamarca*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (Tesis de titulación), Cajamarca. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2212>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De Vet, H. y Van der Beek, A. (2011), Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. *Journal Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), pp. 856-866. <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/back-matter/referencias-bibliograficas/>
- López, J. (2021) *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*. Universidad de Piura. (Tesis de Maestría), Perú. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2892>
- Lorenz, E, y Valeyre, A. (2005), Organisational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: *A Comparison of the eu-15*. *urnal of Industrial Relations*, 47 (4), pp. 424-442.

- Meza, E (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, Chiapas*. Universidad de Montemorelos (Tesis de Maestría), México.  
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901>
- Molina M. (2011). “Estudios de clima organizacional”. Recuperado el 19 de febrero de 2011 de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/290-estudios-de-clima-organizacional.html>
- Morales, J., Martin, J., Amutio, A., Rosario, I. (2021) Acoso psicológico laboral (Mobbing) y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema público de enseñanza del área sur de Puerto Rico. *MLS Psychology Research* 4 (1), 79-98.  
<https://www.mlsjournals.com/Psychology-Research-Journal/article/view/642>
- Novick, Martha (2000), “La transformación de la organización del trabajo”, en E. de la Garza Toledo, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, fce, México, pp. 123-147
- Ninahualpa, D y Villacis, D. (2013). *Diagnóstico y propuesta de mejora del clima organizacional de las direcciones de la Contraloría general del estado*. Escuela politécnica nacional. Tesis de pregrado. Ecuador.  
<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/6690/1/CD-5086.pdf>
- Omar, A (2009) The moderating role of interpersonal justice on the relationship between eysenckian personality dimensions and employee voice and employee silence. *In A. Antoniou, C. Handbook of Managerial Behavior and Occupational Health*, 29(1), pp. 32-53. <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/back-matter/referencias-bibliograficas/>

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2007). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo Un riesgo moderno en. *Protección de La Salud de Los Trabajadores*, 6, 1–50. [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf)
- Otzen, T y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), pp. 227-232.
- Ortiz, M. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja (Tesis de titulación), Ecuador. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6746>
- Palacios, D. (2019) clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabí – Ecuador. *Revista ECA Sinergia*, 10 (1), 70 – 84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819764>
- Paredes, P y Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista san Gregorio*, 2 (46), pp. 83-95. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2528-79072021000200081&lng=es&nrm=i](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2528-79072021000200081&lng=es&nrm=i)
- Palmar, R. y Valero, J. (2014) Competencias y desempeño laboral de los gerentes en las instituciones autónomas dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado de Zulia, México. *Espacios públicos*, 17(39), 159-188. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Palma, S. (2002). *Estudio La motivación y el clima laboral en Trabajadores de Instituciones Universitarias*. Manual Escala Clima Laboral

Pedraza, E., Amaya, G y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia, Venezuela. *Revista Ciencias Sociales*, 16 (3), pp. 493-505.

<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

<https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/back-matter/referencias-bibliograficas/>

Pedraza, N. (2018). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15 (1), pp. 90-101. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>

Peralta, P. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing*. Universidad de Piura (Tesis de Titulación), Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4347>

Rodríguez, A., Paz, M., Lizana, J. y Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño, Chile: en una organización estatal chilena. *Sociedad y Cultura*. 2(2), 219-234. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf>

Stavroula, L., Griffiths, A., y Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. In OMS (Vol. 3). [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)

Sáenz, F. (2022). *Autonomía, apoyo social del trabajo, inseguridad laboral y work engagement y su relación con el desempeño contraproducente organizacional*.

Universidad de Concepción (Tesis de Titulación), Chile.

<http://repositorio.udec.cl/xmlui/handle/11594/9912>

Salazar, E y Arias, L. (2018) *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (Tesis de titulación), Lima.

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625954?show=full>

Salazar, E y Alvarado, D. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dom Cien.* 7 (5), pp. 581-596.

<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>

Santamaria, J y Ojeda, H. (2020) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Universidad Andina Simón Bolívar (Tesis de titulación), Ecuador.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

Suarez, I., Varguillas, C y Ronceros, C. (2022). *Técnicas e instrumentos de investigación: diseño y validación desde la perspectiva cuantitativa*. Fondo Editorial UPEL

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar. Tesis de Pregrado. México. <https://acortar.link/MoUu2P>

The Conference Board. (2018). La satisfacción laboral sigue mejorando, recuperado de <https://www.conference-board.org/blog/postdetail.cfm?post=6391>

Torres, E. y Zegarra, S. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno-2014-Perú. *Revista Comunicación*, 6 (2) pp. 59-69-

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.

Vera, N y Suárez, M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), pp. 180-186.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/779/880>

Viswesvaran, C. y Ones, D. (2000) Perspectives on models of job performance. *Journal of selection and Assessment*, 8(4), pp. 216-226.  
<https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/back-matter/referencias-bibliograficas/>

Weiers, R. (2006). *Introducción a la estadística para negocios*. 5º ed. Cengage Learning

## Anexos

### Anexo N° 01: Matiz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Escala
Clima organizacional	El clima organizacional consiste en la suma de percepciones que describen la satisfacción de las personas con el ambiente laboral en el que se desarrolla su labor diaria (Salazar y Arias, 2018).	Para medir el clima organizacional, será medido por el estrés en el trabajo, organización en el trabajo y comportamiento organizacional.	Estrés en el trabajo	Adaptación	1 al 6	Likert de 5 niveles	Bajo [59 – 138] Medio [139 – 216] Alto [217 – 295]	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
				Privación	7 al 12			
			Organización en el trabajo	Desarrollo profesional	13 al 18			
				Conocimiento de funciones	19 al 23			
				Logro de objetivos	24 al 29			
			Comportamiento organizacional	Equidad	30 al 35			
				Aptitud de la organización	36 al 41			
				Liderazgo	42 al 47			
				Comunicación	48 al 53			

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Escala
Desempeño Laboral	El rendimiento laboral es la representación de una persona que acate la jornada laboral de manera exitosa con los requerimientos y/o peticiones dentro una organización y que presente cualidades como la capacidad y eficiencia en la realización de sus objetivos propuestos consecuente con el logro o éxito de la institución u organización (Palmar y Valero, 2014).	El desempeño laboral será medido mediante el desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente.	Desempeño de tareas	Tarea Actividades laborales Adaptación y aprendizaje	1 al 4	Likert de 5 niveles	Bajo [14 – 33]	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Desempeño contextual	Entorno laboral Iniciativa Actividades asignadas Objetivos Tareas presenciales Proactividad con el teletrabajo Capacitación online Motivación y entusiasmo	5 al 10		Medio [34 – 51] Alto [52 – 70]	
			Desempeño contraproducente	Supervisión Quejas con supervisores	11 al 14			

**Anexo N° 02: Matiz de Operacionalización de Consistencia**

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>General</b> ¿Existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023?</p>	<p><b>OG:</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.</p>	<p><b>HG:</b> Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Clima organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b> Estrés en el trabajo Organización en el trabajo Comportamiento organizacional</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Desempeño de tareas Desempeño contextual Desempeño contraproducente</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Corte:</b> Transversal</p> <p><b>Población:</b> 45 trabajadores Municipalidad de Florida</p> <p><b>Muestra:</b> Censal</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Confabilidad:</b> Alfa de Cronbach = 0,765</p>
<p><b>PE1:</b> ¿Existe una relación entre el estrés en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Existe una relación entre la organización en el trabajo y el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023?</p> <p><b>PE3:</b> ¿Existe una relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023?</p>	<p><b>OE1:</b> Determinar la relación entre el estrés en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.</p> <p><b>OE2:</b> Determinar la relación entre la organización en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.</p> <p><b>OE3:</b> Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.</p>	<p><b>HE 1:</b> Existe relación entre el estrés en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.</p> <p><b>HE2:</b> Existe relación entre la organización en el trabajo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.</p> <p><b>HE3:</b> Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Florida, provincia de Bongará, departamento de Amazonas, 2023.</p>		

				<b>Estadística:</b> Descriptiva - Inferencial
--	--	--	--	--

## Anexo N° 03: Cuestionario de Variable Independiente

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**

**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN**

**EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Estimado (a) colaborador (a) reciba un cordial saludo.

Este instrumento tiene el propósito de recolectar datos para el cumplimiento de requisitos académicos que no afectarán su relación laboral con la entidad en la que se desempeña. Agradecemos leer detenidamente los siguientes enunciados. Luego, seleccione la alternativa que mejor describa su opinión.

Marque con una **X** la opción que responda a cada ítem.

Género:  Masculino  Femenino

Edad:  Entre 18 y 35 años  Entre 36 y 53 años  Mayor a 54 años

Tipo de contrato y/o servicio:  N° 276  CAS  Locación

### Instrucciones:

Marque con una **X** la opción que represente mejor su opinión, en donde: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Neutral, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN DE ESTRÉS EN EL TRABAJO</b>						
1	Es común recibir comentarios positivos de nuestros usuarios con respecto a los servicios brindados.					
2	Mi actitud ante los usuarios generalmente es cálida y amistosa.					
3	La imagen de quienes dan servicio refleja confianza y calidad					
4	Conozco con precisión las necesidades de los usuarios					
5	La prioridad de la Institución es brindar un buen servicio a los usuarios					
6	Las quejas y sugerencias de los usuarios siempre son tomadas en cuenta para mejorar el servicio.					
7	En la ejecución de mi trabajo diario, la calidad tiene la más alta prioridad.					
8	Los objetivos de mi puesto son razonablemente alcanzables.					
9	La planeación y coordinación de nuestro trabajo nos ubica como un área competitiva					
10	En mi trabajo me encuentro con desafíos constantes, lo cual me motiva a seguir trabajando.					
11	Siempre me imponen nuevas metas para mi trabajo.					
12	Los desafíos que se me imponen en el trabajo me ayudan a mejorar mi desempeño.					
<b>DIMENSIÓN DE ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO</b>						
13	Mi trabajo actual me ayuda a lograr mis objetivos personales					
14	El potencial profesional se desarrolla constantemente en nuestro trabajo.					
15	Siempre muestras interés por desarrollarnos personal y profesionalmente.					
16	Se dedica el tiempo necesario al entrenamiento y desarrollo personal de cada uno de nosotros.					
17	Pienso que me puedo desarrollar y crecer profesionalmente en esta institución					
18	Al realizar mis actividades laborales voy creciendo personal y profesionalmente.					
19	Mi equipo de trabajo conoce perfectamente lo que tiene que hacer					

20	Los resultados esperados en mi trabajo están muy claramente definidos.					
21	En nuestra área de trabajo cada uno tiene definida su función, no se repite con las de los demás.					
22	Cuento con suficiente información formal para tomar mis decisiones.					
23	Todos mis compañeros tienen conocimiento sobre el trabajo que nos compete					
24	En mi área de trabajo estamos orientados a la obtención de resultados.					
25	Los objetivos de trabajo están definidos claramente.					
26	Las metas de trabajo son objetivas y realistas					
27	Existen metas definidas para las actividades que realizamos					
28	En mi área de trabajo existen objetivos determinados para nuestro trabajo					
29	Siempre trabajamos buscando cumplir con los objetivos que existen.					
30	En mi área de trabajo no existen preferencias por nadie.					
31	Mis compañeros y yo tenemos la misma carga de trabajo.					
32	Los directivos nos ven a todos como iguales, sin preferencias por nadie.					
33	La asignación de las tareas extras siempre es justa					
34	En la institución no existen preferencias por nadie					
35	Mi departamento se caracteriza por la equidad que existe en él.					
<b>DIMENSIÓN DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>						
36	Siento que la dirección tiene buena actitud hacia los trabajadores.					
37	La actitud que muestran los directivos de la institución se proyecta hacia todos los empleados.					
38	La dirección afronta adecuadamente las actitudes negativas por parte de los empleados.					
39	La institución muestra una actitud favorable para los usuarios.					
40	Siento que la institución está comprometida con sus empleados y con su trabajo.					
41	La dirección afronta adecuadamente las problemáticas que se enfrenta.					
42	Siempre que me piden objetivos mi jefe le da seguimiento a su realización.					
43	Los superiores buscan la opinión del personal.					
44	Hay congruencia entre lo que piden y hacen mis jefes.					
45	Mi jefe del equipo se adapta rápidamente su estilo a los cambios.					
46	Siempre que logro un buen resultado, mi jefe reconoce mi aportación.					
47	Mi jefe siempre pregunta sobre cosas nuevas para mejorar nuestro trabajo					
48	Estoy oportunamente informado de lo que sucede en mi área de trabajo					
49	La comunicación con mi jefe(a) me ayuda a entender la dinámica de mi área de trabajo					
50	La comunicación formal es adecuada y suficiente.					
51	Me mantengo informado sobre el trabajo que se realiza en mi área de trabajo.					
52	Yo puedo decir libremente a mi jefe cuando estoy en desacuerdo con él.					
53	La comunicación es adecuada en la organización.					
54	Mis compañeros y yo convivimos amablemente dentro o fuera del trabajo.					
55	Mis compañeros se comprometen con el trabajo.					
56	Entre compañeros damos retroalimentación de nuestro trabajo.					
57	Entre compañeros siempre buscamos información para ayudar a los otros en algunas problemáticas.					
58	Mis compañeros se escuchan activamente mientras otros hablan.					
59	Tenemos buena comunicación en el equipo					

## Anexo N° 04: Cuestionario de Variable Dependiente

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**

**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado (a) colaborador (a) reciba un cordial saludo.

Este instrumento tiene el propósito de recolectar datos para el cumplimiento de requisitos académicos que no afectarán su relación laboral con la entidad en la que se desempeña. Agradecemos leer detenidamente los siguientes enunciados. Luego, seleccione la alternativa que mejor describa su opinión.

Marque con una **X** la opción que responda a cada ítem.

Género:  Masculino  Femenino

Edad:  Entre 18 y 35 años  Entre 36 y 53 años  Mayor a 54 años

Tipo de contrato y/o servicio:  N° 276  CAS  Locación

### Instrucciones:

Marque con una **X** la opción que represente mejor su opinión, en donde: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION DE DESEMPEÑO DE TAREA</b>						
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
3	He gestionado bien mi tiempo.					
4	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
<b>DIMENSION DE DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>						
5	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
6	He asumido responsabilidades adicionales.					
7	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
8	He empeorado los problemas del trabajo.					
9	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
10	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
<b>DIMENSION DE DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE</b>						
11	He sido capaz de establecer prioridades.					
12	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
13	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

## Anexo N° 05: Validación de Juicio de Expertos



<b>MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS</b>				
<b>Título de la investigación:</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FLORIDA, PROVINCIA DE BONGARÁ, DEPARTAMENTO DE AMAZONAS, 2023.			
<b>Línea de investigación:</b>	DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL			
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>				
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		
<b>Sugerencias:</b> Armonizar el tipo de letra y tamaño				
<b>Opinión de aplicidad:</b> <b>Aplicable ( x )</b> <b>Aplicable después de corregir ( )</b> <b>No aplicable ( )</b>				
<b>Especialidad del validador:</b> <u>Dra. Rosa Diana Pedroza San Miguel</u>				
 ----- <b>Firma del experto</b>				

**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

<b>Título de la investigación:</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FLORIDA, PROVINCIA DE BONGARÁ, DEPARTAMENTO DE AMAZONAS, 2023.
<b>Línea de investigación:</b>	DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	RAMIREZ UÉGA, JUAN TEODORO
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

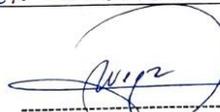
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable (X)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

**Especialidad del validador:** MAGISTER - EDUCACION

  
-----  
Firma del experto



**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

<b>Título de la investigación:</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FLORIDA, PROVINCIA DE BONGARÁ, DEPARTAMENTO DE AMAZONAS, 2023.
<b>Línea de investigación:</b>	DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	OVIEDO RABANDL, THERALI ALONSO
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable (X)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

**Especialidad del validador:** METR SOUOLOGÍA

  
 -----  
**Firma del experto**

**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

<b>Título de la investigación:</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE FLORIDA, PROVINCIA DE BONGARÁ, DEPARTAMENTO DE AMAZONAS, 2023.
<b>Línea de investigación:</b>	DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EMPRESARIAL
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	MAG. C.P.C GENE ROSARIA HUAMAN PALMA
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

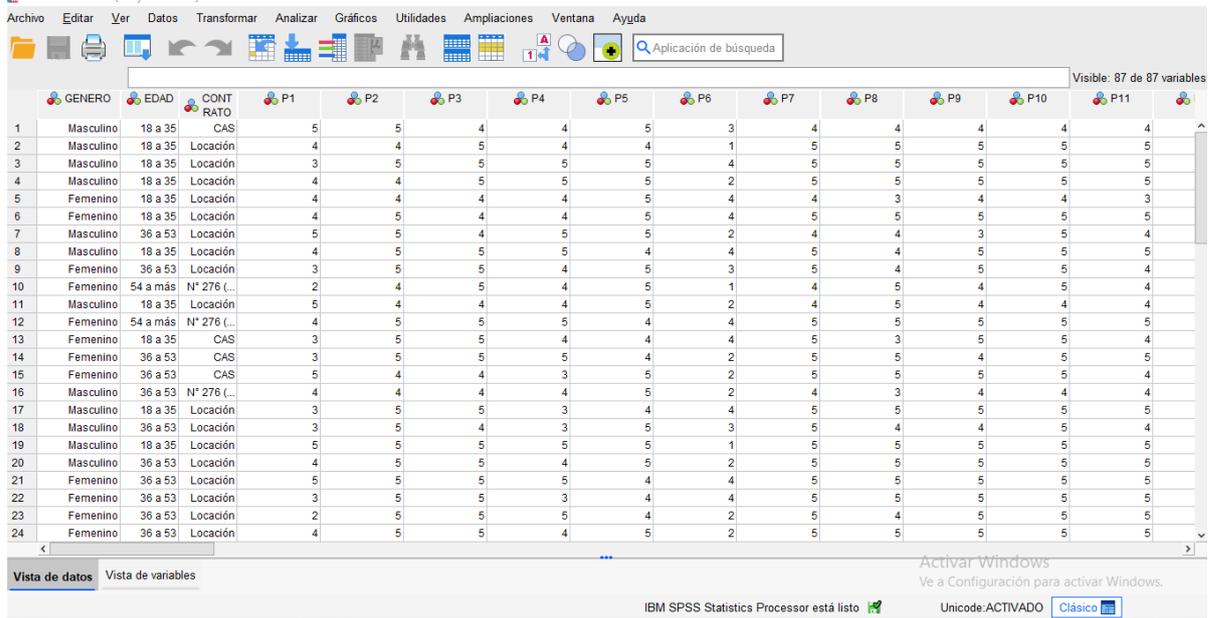
Sugerencias:

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable ( x )**        **Aplicable después de corregir ( )**        **No aplicable ( )**

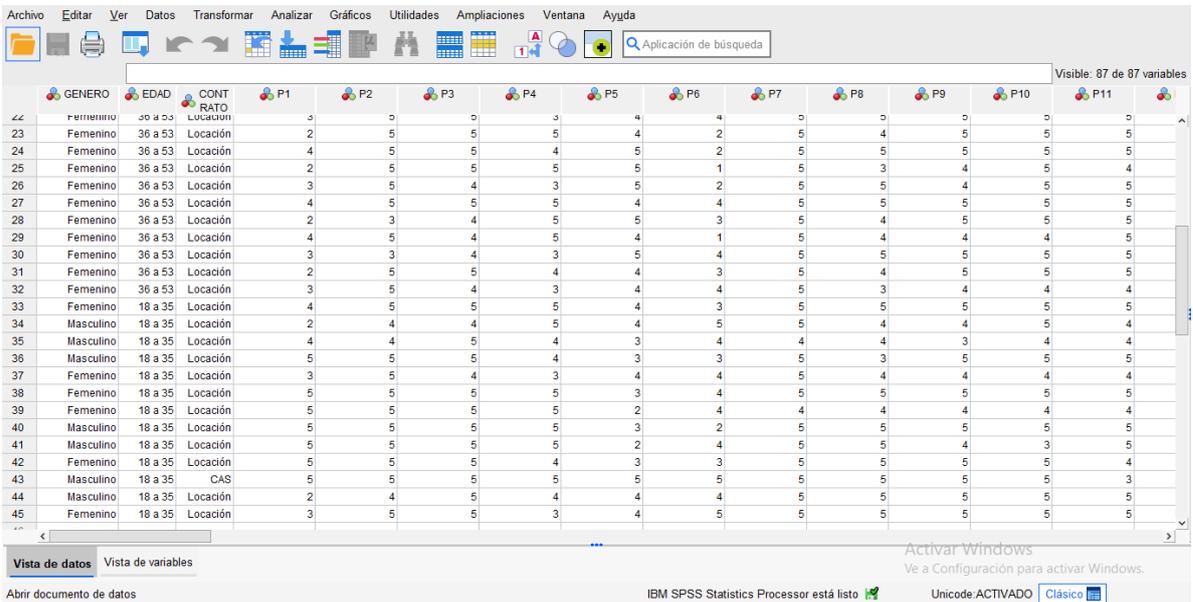
Especialidad del validador:   MAG. C.P.C GENE ROSARIA HUAMAN PALMA  

  
  
 Mag. C.P.C. HUAMAN PALMA G. ROSARIA  
 JE. MAT. REG. 2124  
 DNI N° 4036854  
**Firma del experto**

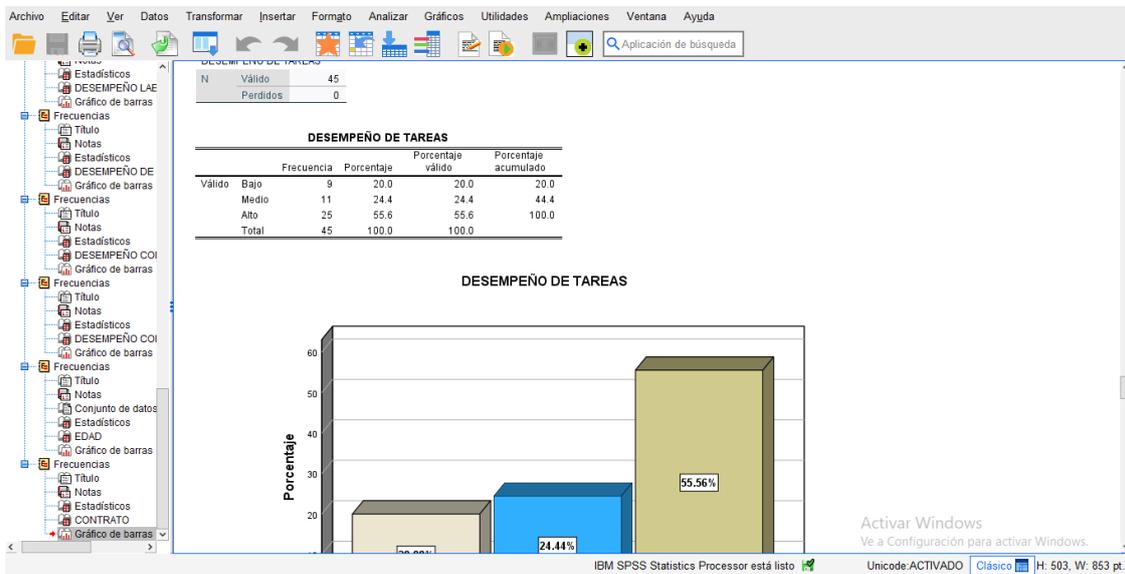
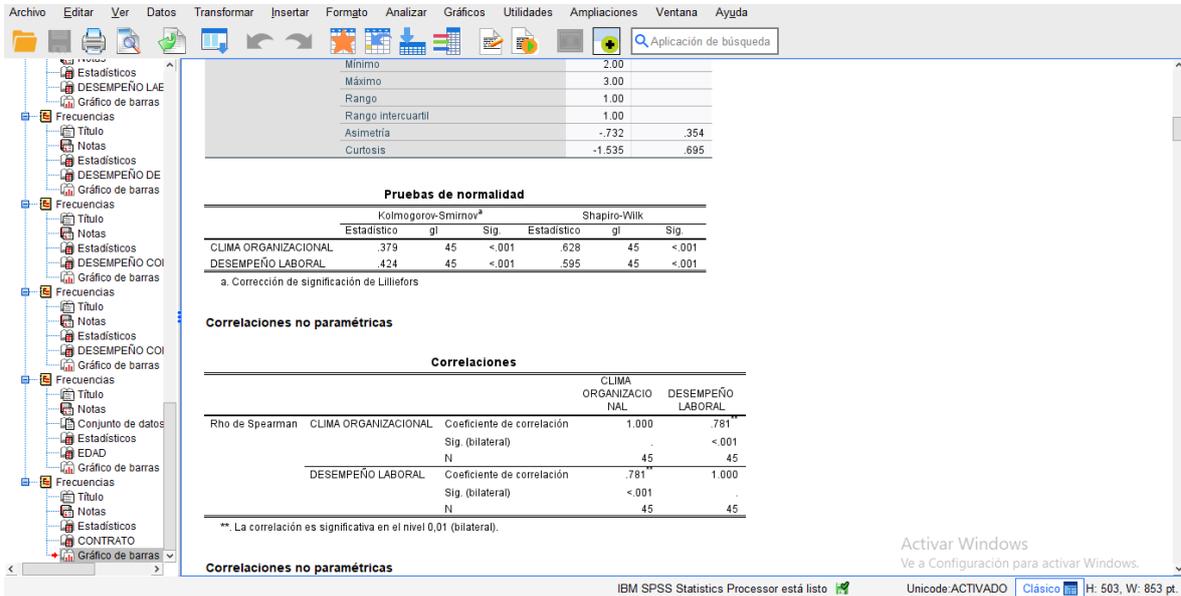
**Anexo N° 06: Base de datos SPSS V. 26**



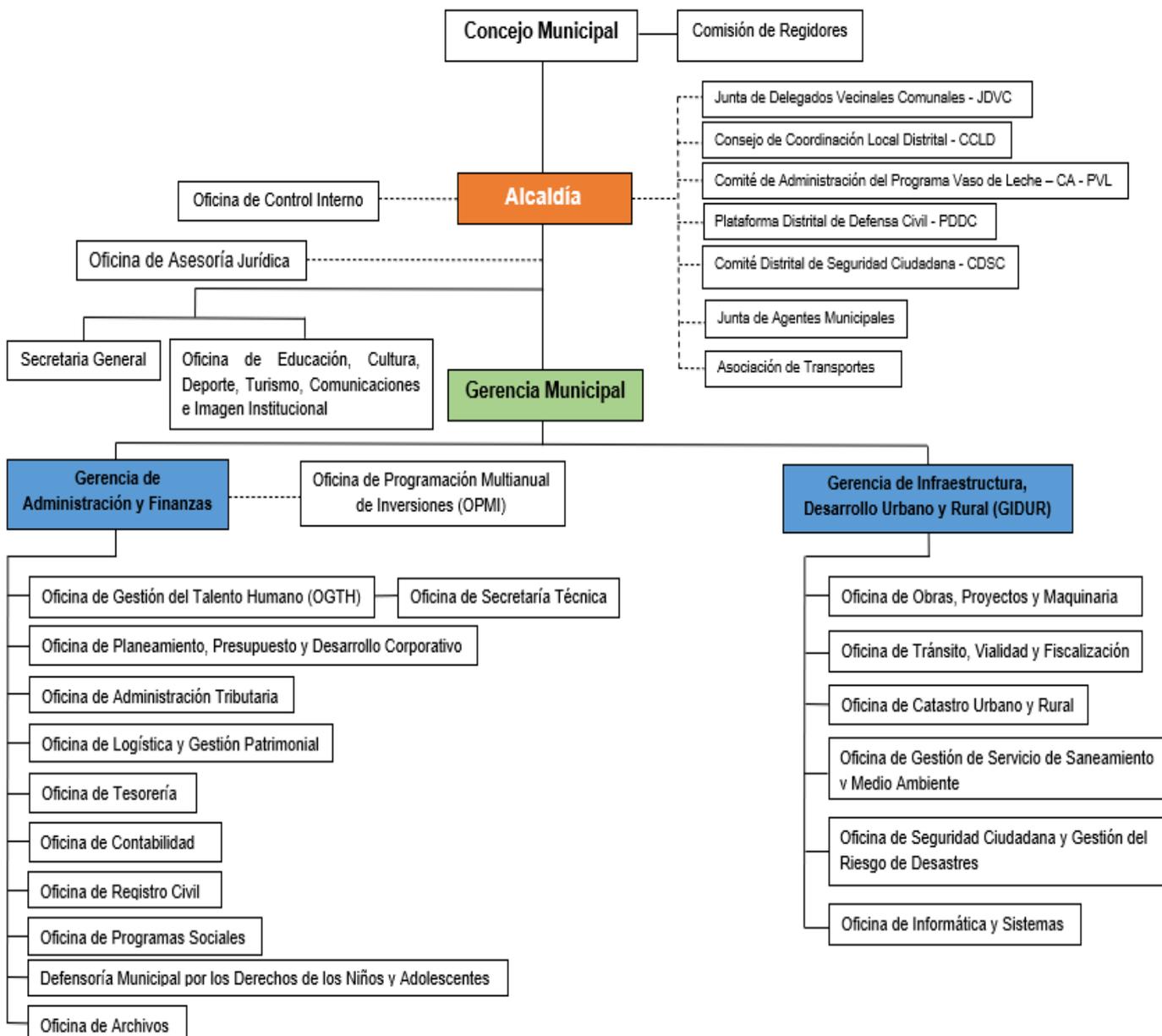
	GENERO	EDAD	CONT RATO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	Masculino	18 a 35	CAS	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4
2	Masculino	18 a 35	Locación	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5	5
3	Masculino	18 a 35	Locación	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	Masculino	18 a 35	Locación	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5
5	Femenino	18 a 35	Locación	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3
6	Femenino	18 a 35	Locación	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
7	Masculino	36 a 53	Locación	5	5	4	5	5	2	4	4	3	5	4
8	Masculino	18 a 35	Locación	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
9	Femenino	36 a 53	Locación	3	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4
10	Femenino	54 a más	N° 276 (...)	2	4	5	4	5	1	4	5	4	5	4
11	Masculino	18 a 35	Locación	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4
12	Femenino	54 a más	N° 276 (...)	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
13	Femenino	18 a 35	CAS	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4
14	Femenino	36 a 53	CAS	3	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5
15	Femenino	36 a 53	CAS	5	4	4	3	5	2	5	5	5	5	4
16	Masculino	36 a 53	N° 276 (...)	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4
17	Masculino	18 a 35	Locación	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
18	Masculino	36 a 53	Locación	3	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4
19	Masculino	18 a 35	Locación	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
20	Masculino	36 a 53	Locación	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5
21	Femenino	36 a 53	Locación	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
22	Femenino	36 a 53	Locación	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
23	Femenino	36 a 53	Locación	2	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5
24	Femenino	36 a 53	Locación	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5



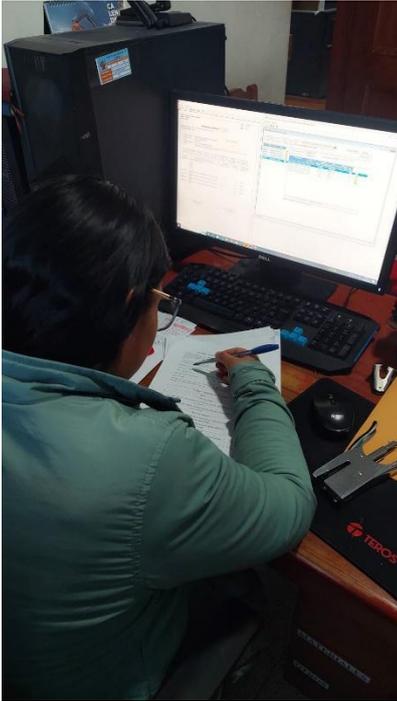
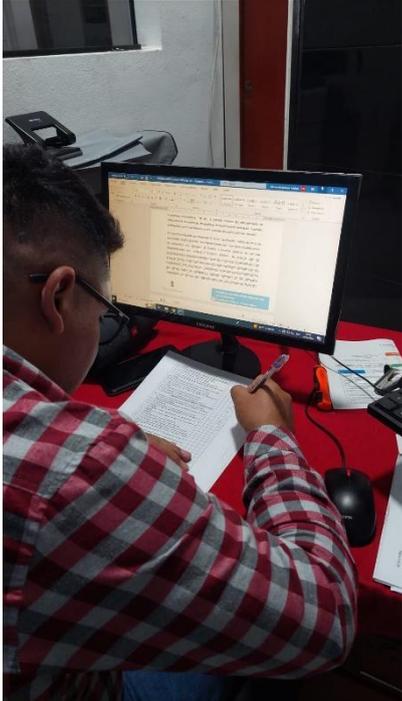
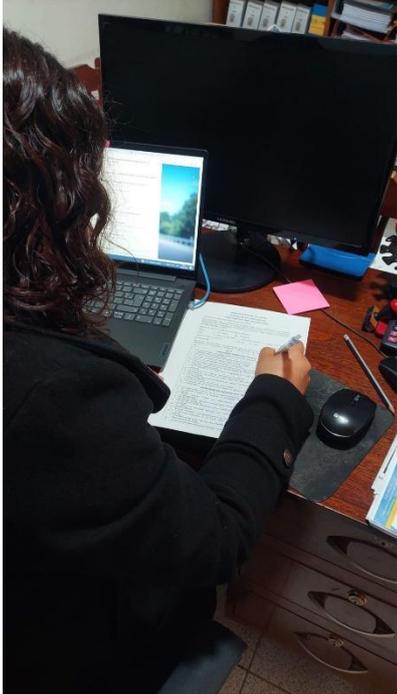
	GENERO	EDAD	CONT RATO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
23	Femenino	36 a 53	Locación	2	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5
24	Femenino	36 a 53	Locación	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5
25	Femenino	36 a 53	Locación	2	5	5	5	5	1	5	3	4	5	4
26	Femenino	36 a 53	Locación	3	5	4	3	5	2	5	5	4	5	5
27	Femenino	36 a 53	Locación	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
28	Femenino	36 a 53	Locación	2	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5
29	Femenino	36 a 53	Locación	4	5	4	5	4	1	5	4	4	4	5
30	Femenino	36 a 53	Locación	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5
31	Femenino	36 a 53	Locación	2	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5
32	Femenino	36 a 53	Locación	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4
33	Femenino	18 a 35	Locación	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
34	Masculino	18 a 35	Locación	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
35	Masculino	18 a 35	Locación	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4
36	Masculino	18 a 35	Locación	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5
37	Femenino	18 a 35	Locación	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4
38	Femenino	18 a 35	Locación	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
39	Femenino	18 a 35	Locación	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4
40	Masculino	18 a 35	Locación	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5
41	Masculino	18 a 35	Locación	5	5	5	5	2	4	5	5	4	3	5
42	Femenino	18 a 35	Locación	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4
43	Masculino	18 a 35	CAS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
44	Masculino	18 a 35	Locación	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
45	Femenino	18 a 35	Locación	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5



### Anexo N° 07: Organigrama de la Municipalidad Distrital de Florida



**Anexo N° 08: Evidencias Fotográficas**

	
<p><b>Fotografía N° 01: aplicación de cuestionario</b></p>	<p><b>Fotografía N° 02: aplicación de cuestionario</b></p>
	
<p><b>Fotografía N° 03: aplicación de cuestionario</b></p>	<p><b>Fotografía N° 04: validación de instrumento – juicio de experto</b></p>