



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

Chota, 15 de marzo del 2024.

C. N° 022-2024-UI-FCCE.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCHABAMBA, CHOTA – CAJAMARCA 2023.”**, elaborado por las bachilleres en Contabilidad: **KEITH MAILYN TAPIA GUEVARA** y **ANNY VÁSQUEZ OBLITAS**, para optar el Título Profesional de Contador Público, presenta un índice de similitud de **24%**, sin incluir citas, bibliografía, fuentes con menos de 20 palabras; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento de Grados y títulos, aprobado con **Resolución de Comisión Organizadora N° 120-2022- UNACH**.

Finalmente indicamos que dicho Informe Final de tesis fue asesorado por el Dr. **JHONER MEJÍA HUAMÁN**.

Se expide la presente constancia a los interesados para los fines pertinentes.


.....
Dr. C.S. Wilder Omar Vargas Campos

Atentamente,
Jefe de la Unidad de Investigación FCCE -UNACH

Cc. Archivo

Tesis

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	5%
2	www.repositorio.unach.edu.pe Internet Source	4%
3	hdl.handle.net Internet Source	3%
4	repositorio.unach.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.undac.edu.pe Internet Source	1%
6	repositorio.usanpedro.edu.pe Internet Source	1%
7	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet Source	1%
8	repositorio.une.edu.pe Internet Source	1%
9	portaluni.unach.edu.pe Internet Source	1%

10	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet Source	1 %
11	ciencialatina.org Internet Source	1 %
12	repositorio.unasam.edu.pe Internet Source	1 %
13	repositorio.upn.edu.pe Internet Source	<1 %
14	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet Source	<1 %
15	repositorio.upp.edu.pe Internet Source	<1 %
16	1library.co Internet Source	<1 %
17	repositorio.uigv.edu.pe Internet Source	<1 %
18	repositorio.autonoma.edu.pe Internet Source	<1 %
19	repositorio.continental.edu.pe Internet Source	<1 %
20	Tauhidur Rahman, Mary Czerwinski, Ran Gilad-Bachrach, Paul Johns. "Predicting "About-to-Eat" Moments for Just-in-Time Eating Intervention", Proceedings of the 6th	<1 %

International Conference on Digital Health Conference - DH '16, 2016

Publication

21

repositorio.uss.edu.pe

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography On

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023.

Para optar el Título Profesional de
CONTADOR PÚBLICO

Presentado por:

Br. Keith Maily Tapia Guevara

Br. Anny Vásquez Oblitas

Asesor:

Dr. Jhonner Mejía Huamán

CHOTA – PERÚ

2024

COPYRIGHT © 2024 by

KEITH MAILYN TAPIA GUEVARA

ANNY VÁSQUEZ OBLITAS

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023.

Para optar el Título Profesional de

CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

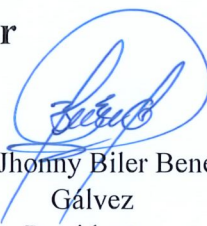
Br. Keith Maily Tapia Guevara

Br. Anny Vásquez Oblitas

Asesor y Jurado Evaluador


Mg. Jhonner Mejía Huamán

Asesor


Dr. Cs. Jhonny Biler Benevides
Galvez
Presidente


Dr. Cs. Milord Idrogo Gálvez

Secretario


MBA. Yonel Delgado Requejo

Vocal

Chota – Perú

2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las once horas con diez minutos del día martes 12 de marzo del año 2024, reunidos en al Auditorio de la Escuela Profesional de Contabilidad los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución de Facultad N°223-2023-FCCE-UNACH, conformado por:

- Jhonny Biler Benavides Gálvez, identificado con DNI N° 45647497 Presidente
- Milord Idrogo Gálvez, identificado con DNI N° 42317365 Secretario
- Yonel Delgado Requejo, identificado con DNI N° 71622304 Vocal.

Reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 111-2024-FCCE-UNACH cuyo título es: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023”, perteneciente a las Bachilleres en Contabilidad, Keith Mailyn Tapia Guevara y Anny Vásquez Oblitas, cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda por unanimidad declarar:

“APROBADO”

El Informe Final del Tesis con calificativo de “ **14 (CATORCE)**” y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare aprobado el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las doce horas con cinco minutos del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.

.....
Dr. Jhonny Biler Benavides Gálvez
Presidente

.....
Dr. Milord Idrogo Gálvez
Secretaria

.....
MBA. Yonel Delgado Requejo
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por cuidarme siempre y ser mi soporte en cada momento de dificultad. A mi familia por inspirarme a ser una persona de principios espirituales y profesionales.

Anny Vásquez Oblitas

A Dios por darme la vida y bendecirme cada día, a mi madre por su amor, entrega, cariño, sacrificio y su apoyo incondicional, a mi hija porque es mi fuerza y mi motivo para seguir adelante, a mi novio por tomar mi mano y apoyarme en todos mis proyectos y a mi hermana por confiar siempre en mí.

Keith Maily Tapia Guevara

AGRADECIMIENTO

A Dios Padre por no desampararnos y darnos fortaleza para continuar y culminar nuestra tesis.

A nuestros padres y hermanos por confiar en nosotros y por brindarnos todo su apoyo para poder alcanzar nuestras metas.

A nuestro asesor de tesis el Dr. Jhonner Huamán Mejía por brindarnos su apoyo, tiempo, consejos y enseñanzas para poder concluir con nuestro trabajo de investigación, asimismo por inculcarnos buenos valores y principios para ser mejores profesionales.

A nuestros amigos por darnos ánimo y aliento para alcanzar nuestras metas trazadas.

Anny Vásquez Oblitas
Keith Mailyn Tapia Guevara

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO.....	6
ÍNDICE DE CONTENIDOS	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	10
ÍNDICE DE FIGURAS.....	11
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS.....	12
RESUMEN.....	13
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO I.....	12
INTRODUCCIÓN	12
1.1 Descripción del problema.....	12
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Pregunta general	15
1.2.2 Preguntas específicas	15
1.3 Objetivos	15
1.3.1 Objetivo general.....	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Hipótesis.....	16
1.4.1 Hipótesis general	16
1.4.2 Hipótesis específicas.....	16

1.5	Justificación.....	17
CAPÍTULO II		18
MARCO TEÓRICO.....		18
2.1.	Antecedentes del problema	18
2.2.	Bases teóricas científicas	25
2.2.1	Teorías del clima organizacional de Likert.....	25
2.2.2	Teorías de la jerarquía de necesidades de Maslow	25
2.2.3	Teorías de MacClelland	26
2.2.4	Teorías de las exceptivas de Vroom.....	26
2.2.5	Teorías de la fijación de metas de Edwin Locke.....	27
2.2.6	Teorías del comportamiento organizacional de Skinner	27
2.2.7	Desempeño laboral desde una perspectiva teórica	28
2.2.8	Clima organizacional	28
2.2.8.1	Dimensiones del clima organizacional	28
2.2.9	Desempeño laboral	29
2.2.8.1	Factores del desempeño laboral.....	30
2.3.	Bases normativas.....	31
2.4.	Definición de términos básicos	31
CAPÍTULO III.....		33
MARCO METODOLÓGICO.....		33
3.1.	Método de investigación	33
3.2.	Tipo de investigación	33

3.3. Diseño de investigación	33
3.4. Operacionalización de variables	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
ANEXOS	34
Anexo 1. Matriz de consistencias	34
Anexo 2. Instrumento 1 clima organizacional	36
Anexo 3. Instrumento desempeño laboral.....	38
Anexo 4. Ficha de validación por juicio de expertos	40
REFERENCIA	42
Anexo 5. Base de datos para el análisis de la V de Aiken.....	46
Anexo 6. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach.....	47
Anexo 7. Base de datos de la variable clima organizacional	48
Anexo 9. Base de datos de la variable desempeño laboral	49
Anexo 10. Rangos de Alfa de Cronbach	50
Anexo 11. Rangos de correlación	50
Anexo 12 carta de aceptación	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables	35
Tabla 2 Comunicación interpersonal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba.....	15
Tabla 3 Toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba.	15
Tabla 4 Resultados de la dimensión motivación laboral	16
Tabla 5 Resultados de la variable clima organizacional.....	16
Tabla 6 Resultados de la dimensión productividad laboral.....	17
Tabla 7 Resultados de la dimensión eficacia laboral.....	17
Tabla 8 Resultados de la dimensión eficiencia laboral.....	18
Tabla 9 Resultados de la variable desempeño laboral	18
Tabla 10 Análisis de normalidad	19
Tabla 11 Correlación entre las variables	19
Tabla 12 Correlación entre la comunicación interpersonal y desempeño laboral	20
Tabla 13 Correlación entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral	21
Tabla 14 Correlación entre la motivación laboral y el desempeño laboral	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de la investigación.....	34
-----------------	---------------------------------	----

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

CAS	:	Administrativa de Servicios
D.L	:	Decretos Legislativos
GDSRH	:	Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas
INEI	:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
ISO	:	International Estándar Organization

RESUMEN

El clima organizacional y el desempeño laboral son herramientas fundamentales que permiten mejorar la efectividad laboral, permite que las organizaciones públicas o privadas sean más exitosas y mejoren su desempeño. Por lo tanto, el objetivo principal de esta tesis fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca, 2023. La investigación fue de tipo básica de corte transversal, con diseño no experimental, la población estuvo conformado por 26 trabajadores, para la recopilación de información se utilizó dos cuestionarios que estuvieron validados por tres expertos, la confiabilidad fue determinada mediante el Alfa de Cronbach, en donde el cuestionario para evaluar el clima organizacional alcanzó un valor de 0,897 y el cuestionario sobre el desempeño laboral obtuvo una confiabilidad de 0,896. Como resultados se obtuvo que el clima organizacional y desempeño laboral alcanzaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0,808, la comunicación interpersonal y el desempeño laboral alcanzaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0,728, la correlación entre la autonomía de toma de decisiones y el desempeño laboral alcanzó un valor de correlación de Pearson de 0,604, la relación entre la motivación personal y el desempeño laboral alcanzó un coeficiente de correlación de Pearson de 0,757. Concluyendo que el clima organizacional se relacionó de manera significativa con el desempeño laboral, obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,808.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, motivación personal, correlación.

ABSTRACT

The organizational climate and work performance are fundamental tools that allow improving work effectiveness, allowing public or private organizations to be more successful and improve their performance. Therefore, the main objective of this thesis was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of workers in the District Municipality of Cochabamba, Chota - Cajamarca, 2023. The research was of a basic cross-sectional type, with a non-experimental, the population was made up of 26 workers, for the collection of information two questionnaires were used that were validated by three experts, the reliability was determined using Cronbach's Alpha, where the questionnaire to evaluate the organizational climate reached a value of 0.897 and the questionnaire on job performance obtained a reliability of 0.896. As results, it was obtained that the organizational climate and work performance reached a Pearson correlation coefficient of 0.808, interpersonal communication and work performance reached a Pearson correlation coefficient of 0.728, the correlation between decision-making autonomy and performance work reached a Pearson correlation value of 0.604, the relationship between personal motivation and work performance reached a Pearson correlation coefficient of 0.757. Concluding that the organizational climate was significantly related to job performance, a Pearson correlation coefficient of 0.808 was obtained.

Keywords: organizational climate, job performance, personal motivation, correlation.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción del problema

El desempeño laboral y clima organizacional laboral son herramientas fundamentales que permiten mejorar la efectividad laboral, cuando existe una relación positiva aumenta el rendimiento laboral, lo que permite a la empresa alcanzar sus objetivos y metas (Sumba et al., 2022). Estas variables tienen una relación directa entre el ambiente y las actividades que realizan ya que se reflejan en la actitud para desarrollar distintas funciones y acciones que se encomienda a los trabajadores (Pino et al., 2021).

A nivel mundial Pino et al. (2021) aporta que el clima organizacional se ha convertido en una herramienta fundamental dentro del desempeño laboral, ya que permite que las organizaciones públicas o privadas sean más exitosas y mejoren su desempeño, asimismo, el clima organizacional mejora la gestión de toda organización, porque permite lograr el mejoramiento continuo, se fortalece mediante la práctica de habilidades, la comunicación interna que permite crear la confianza entre los miembros (Sumba et al., 2022).

Todaro et al. (2002) mencionan que en América Latina el 75% de las instituciones públicas como los gobiernos regionales, locales y municipales tienen problemas de desempeño laboral debido que en las gerencias padecen de capacidad para establecer actuaciones conducentes a mejorar el clima organizacional, ya que no fortalecen el trabajo en equipo y no asignan incentivos económicos que permita la motivación individual de los trabajadores. Estudios realizados en Colombia establecen que es fundamental conocer las peculiaridades de las variables en estudio, debido a que cuando existe una relación positiva permite alcanzar una conducta positiva y fortalece el desenvolvimiento del trabajador (Indaburo y Ruiz, 2020).



El clima organizacional y el desempeño laboral son dos factores relevantes que influyen en la capacidad de una organización para conseguir sus metas y objetivos, sin embargo, la falta de motivación, desinterés, la insatisfacción no permiten lograr el éxito de las organizaciones (Sumba et al., 2022). A nivel internacional estudios realizados por Villarroel et al. (2015), Aguilar y Vera (2021) consideran que el 65% de trabajadores de las empresas del sector público y privado tienen limitaciones en su desempeño laboral y el principal problema que influye es el inadecuado clima organizacional, debido a que existe ausencia de trabajo en equipo, mala comunicación y exceso de trabajo generando agotamiento físico y mental, estrés laboral y depresión que impacta en el rendimiento y la capacidad del desempeño del trabajador. Mientras Charry (2018) en su estudio en el Perú establece que el 58,9% de las entidades públicas y el 64,5% de las empresas del sector privado tienen problemas de clima organizacional y desempeño laboral, los problemas más frecuentes son el desequilibrio económico, la mala dirección administrativa, barreras en la comunicación entre jefes y trabajadores, generando en los trabajadores desatención para realizar las actividades, indisposición para involucrarse en el trabajo que a mediano plazo conllevan al incumplimiento de los objetivos trazados.

Sanchez (2018) establece que el 70 % de las empresas en el Perú han fracasado por no tomar en consideración el fortalecimiento del clima organizacional, debido a la mala decisión de sus líderes, siendo en la actualidad una herramienta fundamental que permite encaminar el logro de los objetivos organizacionales, sin embargo, en muchas empresas es un factor considerado como secundario lo que limita al trabajador desarrollar sus capacidades colectivas y alcanzar objetivos comunes. Se evidenció que el clima organizacional influye en el desempeño laboral, cuando existe una correlación negativa afecta en el rendimiento del trabajador, bienestar personal y familiar, el equilibrio entre



estas dos variables permite al trabajador mejorar su desenvolvimiento, producción y satisfacción. El INEI (2021) reportó que el 70% de las entidades del sector público no gozan de un buen clima organizacional debido a problemas de comunicación interna, falta de autonomía para tomar decisiones, poco incentivo remunerativo para la motivación laboral, ausencia de estrategias de reconocimiento, desmotivación personal y mal liderazgo. Sin embargo, el 40% de las empresas del sector privado tienen los mismos problemas que influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Por ello, fue necesario estudiar estas dos variables para mejorar el cumplimiento de metas y objetivos.

En Cajamarca estudios realizados por Vásquez (2021) y Campos (2018) aportan que las entidades del sector público y privado tienen problemas de clima organizacional y desempeño laboral debido que la mayoría de los trabajadores no cumplen los horarios de trabajo, existe sobre carga laboral, bajo nivel remunerativo y la desconfianza del jefe hacia los trabajadores generando malestar al personal y desmotivación para cumplir metas y objetivos de las empresas e instituciones.

El clima organizacional y desempeño laboral de la Municipalidad de Cochabamba estuvo influenciado por las diferencias entre los diversos grupos políticos que no concuerdan con los mismos ideales y funciones, generando mala comunicación interna entre la autoridad edil, gerentes y personal nombrado, especialmente este último que cada uno busca su posicionamiento y bienestar laboral, lo que conlleva en el resto de trabajadores a la desmotivación y sobre todo conductas negativas como el incumplimiento de los horarios de trabajo, desatención en la realización de las tareas asignadas y sobre todo la indisposición para realizarlas.



1.2 Formulación del problema

1.2.1 Pregunta general

¿Cuál es la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023?

1.2.2 Preguntas específicas

¿Cómo se relaciona la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023?

¿Cómo se relaciona la autonomía de toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023?

¿Cómo se relaciona la motivación personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación de la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023.

Determinar la relación de la autonomía de toma de decisiones con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023.

Determinar la relación de la motivación personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023.



1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Hi: La relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023, es significativa.

Ho: La relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023, no es significativa.

1.4.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota-Cajamarca 2023.

H2: Existe relación significativa entre la autonomía de toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota-Cajamarca 2023.

H3: Existe relación significativa entre la motivación personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota-Cajamarca 2023.



1.5 Justificación

Teóricamente, el propósito fue analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, debido que en la actualidad es de gran importancia ya que busca el mejoramiento del ambiente de trabajo, siendo un factor de mucha relevancia para que el trabajador pueda generar un buen desempeño laboral. Además, se fundamentó con la presentación de conceptos básicos de las variables en estudio, su conceptualización, características, principios y teorías que fundamentan la investigación.

La justificación práctica buscó generar información acerca de las variables de investigación, con el propósito de optimizar las operaciones y garantizar el cumplimiento de los propósitos.

La justificación valorativa se fundamentó en comprender su relevancia y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, el cual permitió conocer el desempeño de dichos trabajadores.

La justificación académica se fundamentó en proporcionar información científica de las variables en estudio que sirva como antecedente para el desarrollo de futuras investigaciones y a los investigadores nos permitirá obtener el Título Profesional de Contador Público.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Floril y Díaz (2021) en su estudio realizado en Ecuador, se plantearon como objetivo conocer la relación entre el clima organizacional de la cadena de supermercados y el desempeño laboral. Según los resultados mostraron que las variables en estudio están directamente relacionadas y lograron un Rho de Spearman de 0,977. La investigación fue aplicada, correlacional, transversal y de diseño cuantitativo, se utilizó dos cuestionarios validados y la estadística inferencial para el análisis de datos.

Investigación que se relacionó con lo planteado en la justificación de nuestra investigación que buscó conocer a través de un cuestionario las características de las variables de estudio.

Palacios (2019) en su estudio realizado en Manabí- Ecuador, buscó conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los establecimientos de salud pública. Reportaron que existe directa relación entre las variables 0,97. El estudio fue de nivel básico, correlacional, transversal y de campo, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario, que fue confirmado por 4 expertos, para evaluar los resultados obtenidos se utilizó la estadística inferencial.

Investigación que se asemeja con lo planteado en nuestra hipótesis que se buscó conocer la correlación de las variables en estudio.

Grimaldos et al. (2018) en su estudio realizado en Bogotá-Colombia, establecieron como objetivo identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en cargos operativos, consiguiendo como resultados que existe relación directa entre las variables de estudio. Fue un estudio básico de nivel descriptivo, se usó un cuestionario para recolectar datos y la estadística inferencial para analizar la información.



Estudio que tuvo relación con el objeto de estudio que fue analizar el clima y desempeño laboral dentro del área de trabajo y buscó proporcionar información científica de la relación de las variables en base al comportamiento de quienes lo integran.

Costas (2021) en su investigación realizado en Chimbote, su propósito fue conocer el clima organizacional con el desempeño de los empleados de la Corte Suprema. Los resultados indicaron una correlación positiva significativa y directa entre el las variables en estudio, alcanzó un Rho de Spearman de 0,754. El estudio se planteó como una investigación básica, con el objetivo de ampliar el conocimiento sobre el tema, se utilizó un cuestionario y para análisis de datos se utilizó la estadística inferencial.

La investigación tuvo relación con lo que se planteó en nuestro estudio porque se evaluó las características de las mismas variables en estudio.

Concha (2022) en su investigación realizada en Lima, su objetivo fue conocer las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el Instituto Barcia Boniffatti, como resultados obtuvo un valor de correlación de 0,843 lo que determinó que existe una dependencia positiva entre variables. La investigación fue correlacional, básica, no experimental y transversal, la recopilación de datos fue mediante un cuestionario, la muestra fueron 20 docentes, la sistematización de los datos se realizó mediante la estadística inferencial.

La presente investigación se relaciona directamente con nuestro estudio, ya que ambas examinan la influencia relaciones interpersonales de los trabajadores dentro del ámbito municipal.

Cayllahua (2022) en su investigación realizada en Arequipa evaluó la correlación entre la autonomía de toma de decisiones y desempeño laboral, como resultados obtuvo un coeficiente de correlación de 0,480. El investigador realizó un estudio correlacional básico



para analizar la relación entre las variables. La información se recopiló mediante un cuestionario y los datos se analizaron con técnicas de estadística inferencial.

La investigación estableció una relación entre las dimensiones de las variables de estudio, posibilitando la comparación con las dimensiones de estudio de las variables.

Cárdenas (2023) en su investigación realizada en Lima, su propósito fue conocer la comunicación interpersonal y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa H&O SYSTEM S.A.C, reportó que las variables obtuvieron un valor de correlación de 0,662**. El estudio fue correlacional básico, transversal y no experimental, mediante una encuesta se recopiló la información de las variables que estuvo dirigido a 45 colaboradores. Los datos se analizaron con estadística inferencial para determinar la relación entre las variables.

La investigación cuantitativa tuvo relación con lo que se planteó en nuestro estudio porque permitió comparar las dimensiones de la variable.

Cárdenas (2023) en su investigación realizada en San Martín, tuvo como objetivo conocer el clima organizacional y el desempeño laboral en la dirección regional de producción, como resultados obtuvo un coeficiente de correlación de 0,431**. La investigación fue no experimental, transversal y correlacional, aplicó una encuesta a 46 colaboradores y se analizaron los datos mediante estadística inferencial.

La investigación cuantitativa tuvo relación con lo que se planteó en nuestro debido que nos permitió comparar con los resultados obtenidos en nuestra investigación.

Davila (2023) en su investigación desarrollada en la Dirección regional Sectorial de Ucayali, que tuvo como propósito evaluar la comunicación interna y el desempeño en la dirección de Agricultura, como resultados obtuvieron un coeficiente de correlación de 0,951. La investigación fue correlacional básico, como técnica se utilizó una encuesta que



fue aplicada a una muestra de 40 colaboradores, para el análisis de la información se utilizó la estadística inferencial.

La investigación tuvo relación con las dimensiones de las variables de estudio, que permitió comparar la comunicación interna y el desempeño laboral.

Guerra (2022) en su estudio desarrollado en Lima, evaluaron las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en docentes de música, como resultados obtuvo un coeficiente de correlación de 0,631**, lo que determinó que existe una relación directa entre las dos variables. La investigación se planteó como un estudio correlacional básico, aplicaron un cuestionario para la recopilación de información. El estudio fue básico de nivel correlacional, como técnica se utilizó una encuesta, su validez fue dado por tres expertos, para la sistematización se utilizó la estadística descriptiva.

La presente investigación tuvo estrecha relación con lo planteado en nuestro estudio, ya que ambas investigaciones comparten un interés común en el análisis de las relaciones interpersonales.

Llumpo y Valdera (2020) en su estudio realizado en Lima, cuyo objeto fue conocer la relación entre el clima de la organización y los resultados laborales de los empleados del municipio de Sina en el año 2020, como resultados obtuvo que mostraron que existe una correlación directa entre las variables alcanzando el valor Rho de Spearman de 0,711. El estudio fue básico de nivel correlacional, como técnica se utilizó una encuesta, su validez fue dado por tres expertos, para el análisis de utilizó la estadística descriptiva.

La investigación tuvo relación con lo que se planteó en nuestro estudio porque se evaluó las características del clima y el rendimiento laboral de los trabajadores.

Novoa (2020) en su investigación realizada en Chimbote, se planteó como objetivo de investigación conocer la relación del clima organizacional y desempeño laboral de la



municipalidad del distrito de Nuevo Chimbote. Reportó una correlación positiva y significativa entre las variables, la correlación entre las variables fue de 0,604. El estudio fue correlacional básico, para la recopilación de la información se realizó mediante un cuestionario, los datos fueron analizados mediante la estadística inferencial.

Investigación que tuvo similitud con lo planteado en nuestra investigación porque se evaluaron las características que nos permitió comparar los resultados.

Muñoz y Zuñiga (2023) en una investigación desarrollada en Pasco, se buscó determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pasco. Los resultados indicaron una alta correlación entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0,646. Se realizó un estudio no experimental, correlacional y descriptivo, se empleó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, aplicado a una muestra de 95 trabajadores.

Esta investigación, que tiene similitudes con la nuestra, se centra en evaluar las características de las dimensiones del estudio.

Panduro y Casas (2022) en su investigación realizada en una universidad pública, se plantearon como objetivo conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un ambiente de trabajo remoto, como resultados obtuvo un valor de correlación de 0,698**. La investigación fue de enfoque descriptivo, cuantitativo, no experimental, transeccional y correlacional, la muestra estuvo compuesta por 54 personas, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y la estadística inferencial para el análisis de datos.

La investigación cuantitativa nos permitió comparar los resultados de la dimensión motivación y variable desempeño laboral.



Apaza (2018) en su estudio realizado en Cusco, tuvo como objetivo de investigación conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Chumbivilcas, los resultados mostraron que el desempeño de los trabajadores es regular y está influenciado por la conducta de los empleados, las condiciones de trabajo y las responsabilidades asignadas. El estudio tuvo un diseño no experimental cuantitativo, descriptivo, se utilizó un cuestionario para el análisis de los datos.

Investigación nos permitió comparar los resultados de ambas variables de estudio con lo reportado en nuestra investigación.

Serrano (2016) en su investigación realizada en Lima, se planteó como objetivo de estudio conocer los componentes motivacionales en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Carabayllo, los resultados determinaron que los componentes motivacionales influyen el desempeño laboral de los trabajadores, concluyendo que las malas condiciones de trabajo, falta de cooperación, equipos defectuosos y supervisión defectuosa obstaculizan el rendimiento del trabajador. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, para la comprobación de datos se realizó mediante la estadística inferencial.

El estudio tuvo relación con lo que se planteó en nuestro estudio porque se evaluó las características del clima y el rendimiento laboral de los trabajadores en la municipalidad.

Villano (2022) en su investigación realizada en Tacna en el gobierno regional obtuvo como objetivo conocer el clima organizacional con su desempeño laboral durante la pandemia de COVID 19, como resultados obtuvieron un valor de correlación de 0,536*, con lo que determinó que la autonomía de toma de decisiones mejoró el desempeño del trabajador. La



investigación fue no experimental y descriptiva. Se aplicó un cuestionario para la recopilación de datos.

El estudio presentó coincidencias con el nuestro al encontrar que las peculiaridades del clima organizacional con su desempeño laboral se relacionaban positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores en el gobierno regional.

Flores y Huamán (2023) en su investigación realizada en Cajamarca, establecieron como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, los resultados determinaron que existe un valor de correlación de 0,863 entre las variables en estudio, la investigación correlacional, descriptiva y no experimental, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario y fue analizado mediante la estadística inferencial.

La investigación que sirvió como base de referencia para comparar los resultados de la correlación de las variables con los resultados reportados en nuestra investigación.

Guevara (2022) en su investigación realizada en Cajamarca, se planteó como objetivo evaluar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el Poder Judicial. Los resultados determinaron que hay baja correlación entre las variables de estudio, con un valor de significancia de Pearson de 0,251. El estudio fue de nivel básico y correlacional, para el procesamiento de los datos se utilizó un cuestionario y fue analizado mediante la estadística inferencial.

La investigación tuvo similitud con lo planteado en nuestra investigación que a través de un cuestionario buscó analizar la correlación de las variables.

En su investigación realizado por Vásquez (2021) en Cajamarca, se planteó como objetivo comparar el clima organizacional y su impacto en el desempeño de los socios en un hospital regional. Los resultados revelaron una correlación directa y estadísticamente significativa entre las variables analizadas en la investigación. El estudio fue básico de nivel



correlacional, como técnica se utilizó una encuesta, su validez fue dado por tres expertos, para el análisis de utilizó la estadística descriptiva.

Investigación que fundamentó a lo reportado en nuestra investigación porque se evaluó las mismas variables y se obtuvo coeficientes de correlación similares, además sirve como base de referencia de estudios al nivel local.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1 Teorías del clima organizacional de Likert

Teoría que se fundamentó en el clima organizacional y el papel fundamental que juega en el comportamiento administrativo y que permite fortalecer la motivación de los trabajadores (Likert, 1968).

La teoría de Likert se destaca como una de las más dinámicas al abordar la comprensión del clima organizacional, esta teoría promueve la generación de un entorno participativo y garantiza la efectividad tanto a nivel individual como organizacional.

Teoría que dio fundamento a nuestra investigación dado que el autor destaca el comportamiento de los subordinados depende directamente del comportamiento del líder cuando lo percibe y de las condiciones organizacionales, afirmando así que la percepción determina la respuesta.

2.2.2 Teorías de la jerarquía de necesidades de Maslow

Maslow (1991) establece que para fomentar la motivación del individuo se debe establecer un equilibrio entre las necesidades, de modo que las necesidades superiores sean activadas después de las necesidades inferiores y el individuo pueda alcanzar el desarrollo y crecimiento personal.



Es una teoría de motivación que buscó impulsar la conducta humana clasificando las necesidades básicas del ser humano en cinco niveles de necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, aprecio y autorregulación (Angarita, 2007).

Teoría que fortaleció a lo planteado en nuestra investigación que buscó mejorar el crecimiento personal a través del equilibrio de las necesidades sociales, para lograr un mayor y mejor desempeño laboral del trabajador.

Teoría que fortaleció nuestra investigación, debido que el autor mediante la misma nos permitió conocer que la jerarquía de necesidades es una forma muy efectiva y sencilla de identificar y distinguir las diversas necesidades de personas de diversos campos.

2.2.3 Teorías de MacClelland

McClelland (1989) en su teoría sobre la motivación, establece que para garantizar el impulso de salir adelante se debe enfocar en tres ejes fundamentales como el poder de cambio, la aceptación de responsabilidades y la motivación que permita en el individuo mejorar su desempeño.

Es un modelo que está orientado a la motivación empresarial y que permite adquirir cultura como fuente de motivación y estima (McClelland, 1989). Esta teoría se fundamenta en base a la satisfacción de las necesidades de logro, poder y afiliación que tiene un impacto directo en la ejecución de las tareas laborales.

Teoría que permitió medir la motivación personal a través de la satisfacción de las necesidades para lograr un mayor desempeño laboral y que a la empresa lo permita alcanzar sus objetivos y metas.

2.2.4 Teorías de las exceptivas de Vroom

Vroom (1964) en su teoría sostiene que la conducta es producto de las creencias y actitudes, la teoría ostenta el deseo individual, el desempeño del individuo, las metas



personales y la motivación permite el fortalecimiento de los individuos, su teoría establece que la motivación es producto del valor del individuo, considera que la motivación fortalece la presencia del individuo, teoría que establece que la fuerza de la motivación depende la expectativa del logro y la recompensa.

Teoría que dio sustento a nuestra investigación que, a través del desempeño del individuo, se logran alcanzar los objetivos y metas de la empresa, dándonos a conocer que una persona actúa de cierta manera de acuerdo con la expectativa que prevalece después de lograr un determinado resultado.

2.2.5 Teorías de la fijación de metas de Edwin Locke

Locke (1985) afirma que el esfuerzo para lograr las metas está en función a la motivación, mejora el rendimiento a través de la elaboración de estrategias y permite el potenciar la intensidad y alcanzar objetivos, esta teoría busca que las personas puedan crear sus propias metas y desarrollen estrategias como fuerza motivadora para alcanzar sus objetivos

Teoría que permitió medir la estrategia para potenciar el desempeño laboral mediante la motivación y la satisfacción en el ámbito laboral. Estableciendo el autor que las personas buscan y crean sus objetivos con los sesgos apropiados y que una vez establecidos logran alcanzarlas.

2.2.6 Teorías del comportamiento organizacional de Skinner

La teoría de comportamiento organizacional permite el estudio del comportamiento de los individuos y estudia las características de personalidad, autoestima, inteligencia, motivación y aprendizaje, esta teoría se fundamenta en la conducta, busca que el individuo adquiera seguridad y permita entender el entorno organizacional (Skinner, 1976).



La teoría establece los propósitos de trabajar para obtener un determinado objetivo y alcanzar los objetivos dentro del tiempo y plazo fijado.

2.2.7 Desempeño laboral desde una perspectiva teórica

El desempeño laboral ha sido estudiada durante mucho tiempo, especialmente en el campo de la psicología organizacional (Bautista et al., 2020), en la actualidad es fundamental en las empresas lo que la convierte en un factor clave para obtener ventajas competitivas (Pashanasi et al., 2021), que permitan el cumplimiento de los objetivos trazados, además, se establece que es una práctica adecuada que permite mejorar las características conductuales (Meléndez y Bardales, 2020).

2.2.8 Clima organizacional

Es un aspecto primordial en el funcionamiento de una empresa, permite el desarrollo organizacional mediante una perspectiva de involucramiento, integración que permiten integrar el ambiente como una variable sistemática (West y Sacramento, 2023).

El clima organizacional permite mejorar las percepciones globales tanto del trabajador como de la organización, influye significativamente en las cualidades y propiedades del ambiente del control donde se desempeñan los trabajadores (Dash et al., 2022). El clima organizacional se refiere, como los empleados perciben y entienden su entorno de trabajo en una empresa y esto tiene un impacto en la forma en que se comportan y se relacionan con otros en el ámbito laboral (West y Sacramento, 2023).

2.2.8.1 Dimensiones del clima organizacional

Se fundamenta en tres dimensiones fundamentales como la comunicación interpersonal, desarrollo personal y independencia para la toma de decisiones (Mohanta et al., 2023).



La comunicación interpersonal permite comunicarse entre sí mismo con la finalidad de mejorar la cualidad racional y emocional específica. La comunicación interpersonal es un proceso que permite compartir información con otros individuos (West y Sacramento, 2023).

Independencia para la toma de decisiones, es un principio que se caracteriza por hacer partícipe la moralidad, permite una razón objetiva imperativa, es un proceso convencional que permite la orientación egocéntrica, individualista, gregaria, comunitaria, relativista y universalista (Mohanta et al., 2023).

El desarrollo personal está orientado directamente al crecimiento personal, permite adquirir competencias y habilidades dentro de una organización (West y Sacramento, 2023).

2.2.9 Desempeño laboral

El desempeño está influenciado por el comportamiento del trabajador y los conocimientos básicos adquiridos fortalecen las habilidades básicas y permite alcanzar los objetivos (Deng et al., 2022).

Chiavenato (2000) establece que el desempeño laboral depende directamente de las cualidades del trabajador y del ambiente laboral en que se desempeña permitiendo un resultado en la ejecución de actividades.

Esther et al. (2023) establecen que el desempeño laboral es la integración de esfuerzo, conocimiento, dedicación que conlleva al cumplimiento de unas metas trazadas. Para que existe un buen desempeño laboral de debe fortalecer a través del otorgamiento de méritos y de incentivos económicos.



El desempeño laboral está determinado como la proporción entre la cantidad de bienes y servicios producidos y los recursos empleados para obtenerlo es decir el trabajo, capital, tierra, materiales, información y energía.

$$Productividad = \frac{Productos}{Insumos} = \frac{Resultados}{Recursos}$$

2.2.8.1 Factores del desempeño laboral

- Factores internos

Dentro de los factores internos tenemos los factores duros y blandos que son susceptibles a modificarse estando vinculados a equipos, tecnología y materia prima que influyen en los sistemas y procedimientos de organización en el trabajo (Chiavenato, 2000).

Los factores duros son fundamentales en el desarrollo del desempeño laboral se perfecciona a través del diseño, planta y equipo, que influyen en el control de capacidades y de control de producción (Deng et al., 2022).

- Factores externos

Los factores externos están influenciados directamente por los cambios estructurales que ocurren frecuentemente en la eficiencia económica de una empresa independiente.

Dentro de los factores externos destacan los cambios estructurales, cambios económicos y los cambios demográficos y sociales (Chiavenato, 2000).

- Teorías de desarrollo personal

El desarrollo personal fue desarrollado desde el 1987 en Bélgica, es una actividad que permite mejorar la conciencia y la identidad personal, además, impulsa las habilidades sociales, y es considerada como una herramienta de evaluación que apoya el desarrollo humano (Mele, 1991).



2.3. Bases normativas

Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH, en el contexto de la administración pública, es esencial reconocer que el clima laboral desempeña un papel importante y debe ser gestionado adecuadamente, ya que constituye una parte integral del subsistema que se encarga de administrar al personal y las relaciones sociales. El objetivo es estandarizar los procesos y productos del Sistema en las instituciones públicas, lo que contribuye al fortalecimiento de los servidores públicos y al mejoramiento continuo de la administración pública.

2.4. Definición de términos básicos

- **Calidad del trabajo:** La International Estándar Organization (ISO) (en su norma 8402), establece que la calidad de trabajo implica el cumplimiento de las metas con éxito y que impacta el posicionamiento en el mercado.
- **Clima:** Es el ambiente laboral del trabajador que está influenciado por factores como incentivo económico, ambiente y condiciones de trabajo que hacen que sea negativo o positivo para el cumplimiento de las metas, además, juega un papel fundamental en el cumplimiento de las metas de los trabajadores, y permite el desarrollo eficiente del trabajador (Khaddam et al., 2023).
- **Colaboración:** Es una herramienta que permite mejorar la eficacia y la efectividad, además, permite la colaboración y reducir costos empresariales y los procesos de atención (Fan, 2023).
- **Comunicación:** Es un elemento que conlleva al entendimiento de los individuos, además, fortalece la relación de los dirigentes conllevando a un entendimiento común (Castaño, 2005).



- **Desempeño:** Es una cualidad del trabajador que está influenciado por las facilidades y los recursos que se le otorga en el puesto de trabajo para alcanzar los objetivos y metas que está influenciado por el incentivo económico y se fortalece con la experiencia que adquiere en el puesto de trabajo (Khaddam et al., 2023).
- **Eficacia:** Es la capacidad que tienen los individuos de resolver con éxito una tarea y se logra capacitando y creando una mentalidad alta de autoestima al individuo (Chiavenato, 2000).
- **Estabilidad laboral:** Es el posicionamiento del trabajador en su puesto de trabajo mediante el cumplimiento de obligaciones que permite gozar de un empleo a lo largo del tiempo (Nutti, 2023).
- **Iniciativa:** Es la capacidad para emprender una acción que permite la autorregulación y la autodirección despertando acciones concretas de voluntad e innovación (Aguilar y Vera, 2021).
- **Organización:** Es una actividad consistente conformado por dos o más personas, se convierte en una unidad fortalecida con la finalidad de lograr metas y objetivos (Pérez, 2014).
- **Retribución:** Es la recompensa al esfuerzo del trabajador desempeña un papel esencial para lograr establecer los procesos, además de ser un factor clave para incentivar el cumplimiento de los trabajadores (Chiavenato, 2000).



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

Para el desarrollo del estudio se tomaron en consideración los siguientes métodos.

La presente investigación utilizó el método deductivo para establecer conclusiones generales, sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Se utilizó el método analítico para describir los indicadores de las variables en estudio el que permitió dar respuesta a los objetivos generales y específicos. El método sintético permitió la integración de cada uno de los indicadores con la finalidad de estudiarlos en su totalidad, de forma metódica y breve. Asimismo, se utilizó el método cuantitativo para recopilar información a través de un cuestionario de escala Likert que permitió interpretar su significado de las dimensiones propuestas.

3.2. Tipo de investigación

Según Hernández y Torres (2018) la investigación fue de tipo básica, porque estuvo apoyado dentro de un contexto teórico, fue de alcance descriptivo correlacional, dado que se evaluó la relación de las variables.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, se utilizó para recopilar y analizar los datos con la finalidad de responder las preguntas de investigación y probar las hipótesis formuladas y además estuvo valorada mediante la escala de Likert.

3.3. Diseño de investigación

Fue de diseño no experimental, debido que no existió manejo de las variables, es de corte transversal la información fue recopilada en un solo momento a través de un cuestionario, para este caso fue el 2023. Además, fue correlacional porque buscó estadísticamente conocer el nivel de asociación entre las variables de investigación.



Figura 1

Diseño de la investigación





3.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable 1- Clima organizacional	Es el ambiente que perciben los trabajadores mediante los aspectos de comunicación, autonomía y motivación (West y Sacramento, 2023).	Comunicación interpersonal	- Relaciones interpersonales. - Canales de comunicación. - Trabajo en equipo.
		Autonomía para la toma de decisiones	- Responsabilidad. - Conoce los requisitos del trabajo. - Horario de trabajo.
Variable 2 – Desempeño laboral	El desempeño laboral mide la productividad laboral y se constituye como una herramienta fundamental para lograr los objetivos de una organización (Deng et al., 2022).	Motivación laboral	- Beneficios recibidos por el empleado. - Remuneración salarial. - Aspiraciones del personal.
		Productividad laboral	- Eficiencia del trabajador. - Eficacia del trabajador. - Alcanzar las metas de los empleados.
		Eficacia	- Percepción del nivel de calidad de trabajo. - Completar las tareas asignadas. - Información en el lugar de trabajo.
		Eficiencia laboral	- Responsabilidad del personal. - Nivel de conocimientos técnicos. - Liderazgo y colaboración en el lugar de trabajo.



3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por 26 trabajadores de los regímenes laborales según el D.L N° 276 sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores, D.L. N° 728 sobre la productividad y competitividad, D.L. N° 1057 régimen especial de contratación CAS, que prestaron servicios y estuvieron en planilla de Municipalidad Distrital de Cochabamba, 2023 (ANEXO 13).

3.5.2. Muestra

Se tomó como muestra a la totalidad de los empleados de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, compuesto por 26 trabajadores. El muestreo censal es un tipo de muestreo probabilístico en el que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados. En este tipo de muestreo, la muestra es igual a la población.

3.5.4. Unidad de análisis

Como unidad de estudio fue considerado cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó para obtener datos sobre las variables en estudio fue la encuesta. Que fue aplicada para describir las características del clima organizacional, analizar y encontrar la relación que existe entre ambas variables de estudio.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó dos cuestionarios en función a los indicadores de las variables, se aplicaron con la finalidad de recoger información precisa y fidedigna de la muestra en estudio. Los instrumentos fueron validados por tres expertos y la confiabilidad fue



determinada mediante el Alfa de Cronbach, en donde el cuestionario para evaluar el clima organizacional alcanzó una confiabilidad de 0,897 y el cuestionario para evaluar el desempeño laboral obtuvo una confiabilidad 0,896 (Anexo 10).

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Procesamiento de datos

Los datos fueron ingresados en una hoja de cálculo y luego procesados para obtener los resultados del estudio, utilizando la estadística descriptiva a través de tablas, para comprobar la hipótesis se utilizó la estadística inferencial, el cual los datos se consideraron mediante el software estadístico.

Se empleó una clasificación en tres categorías (alto, medio y bajo) con intervalos de 33 puntos para evaluar el nivel de las variables de clima organizacional y desempeño laboral.

3.7.2. Análisis de datos

Los datos descriptivos fueron analizados mediante la estadística descriptiva donde se calcularon el máximo, promedio y mínimo, para obtener información de los valores extremos y medios de las variables en estudio. Asimismo, se realizó el análisis inferencial para calcular la normalidad y realizar la comprobación de hipótesis. Los resultados fueron presentados en las tablas y figuras con su respectiva interpretación en valores absolutos y relativos, con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación y a las hipótesis planteadas.

3.8. Aspectos éticos y rigor científico

En el estudio se aseguró el cumplimiento de los aspectos éticos y de rigor científico.

- Objetividad: la investigación permitió la absoluta independencia de los hechos y evitó la influencia de factores subjetivos.
- Originalidad: se aseguró la veracidad de la información y el cumplimiento de las



normas APA séptima edición.

- Confiabilidad: la investigación fue de carácter fidedigno y voluntaria
- Conflicto de intereses: la investigación no presentó conflicto de intereses



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Tabla 2

Comunicación interpersonal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	3	11,5
Siempre	23	88,5
Total	26	100,0

En la Tabla 2, se presenta que el 88,5% de los trabajadores encuestados consideran que siempre existe comunicación interpersonal y casi siempre el 11,5%. Con lo que nos permite establecer que los trabajadores realizan las actividades en conjunto para alcanzar los objetivos.

Tabla 3

Toma de decisiones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	6	23,1
Siempre	20	76,9
Total	26	100,0

Los resultados de la Tabla 3 presentan que el 76,9% de los trabajadores encuestados consideran que siempre existe autonomía para tomar decisiones y el 23,1% casi siempre. Esto demuestra que los trabajadores tienen la libertad de realizar las actividades y tomar decisiones en su puesto de trabajo con la finalidad de encaminar la gestión en el trabajo.



Tabla 4

Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba.

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	7	26,9
Casi siempre	9	34,6
Siempre	10	38,5
Total	26	100,0

Los resultados de la Tabla 4 presentan que el 38,5% de los trabajadores encuestados considera que siempre tienen motivación laboral para realizar sus actividades, casi siempre el 34,6% y a veces el 26,9%. Esto demuestra que existe predisposición para la realización de actividades en su puesto de trabajo y permite cumplir con las actividades planificadas en la municipalidad.

Tabla 5

Clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba.

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	23	88,5
Regular	3	11,5
Total	26	100,0

Los resultados de la Tabla 5, indican que el 88,5% de los trabajadores encuestados consideran que en la municipalidad existe un clima organizacional bueno y el 11,5% regular. Con lo que nos permite establecer que los trabajadores están satisfechos de laborar en la municipalidad porque se cumplen con los horarios de trabajo y existe una distribución equitativa en las asignaciones de labores.



Tabla 6

Productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	10	38,5
Siempre	16	61,5
Total	26	100,0

Los resultados de la Tabla 6 indican que el 61,5% de los trabajadores encuestados considera que siempre tienen una productividad laboral eficiente y el 38,5% casi siempre. Esto permite deducir que la mayoría de trabajadores cumplen con la realización de actividades asignadas que permite alcanzar los objetivos organizacionales de la municipalidad.

Tabla 7

Resultados de la dimensión eficacia laboral

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	1	3,9
Casi siempre	5	19,2
Siempre	20	76,9
Total	26	100,0

Los resultados de la Tabla 7, ostentan que el 76,9% de los trabajadores encuestados consideran que en la municipalidad siempre existe eficacia laboral para la realización de actividades, casi siempre el 19,2% y a veces el 3,9%. Esto demuestra que los trabajadores conocen los procedimientos y están capacitados para la realización de las actividades en el menor tiempo de lo esperado.



Tabla 8

Eficiencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	6	23,1
Siempre	20	76,9
Total	26	100,0

Los resultados de la Tabla 8 se presentan que el 76,9% de los trabajadores encuestados consideran que en la municipalidad siempre existe eficiencia laboral y casi siempre el 23,1%. Esto permite deducir que los trabajadores de la municipalidad cumplen con las actividades asignadas y logran desenvolverse en su puesto de trabajo para cumplir las metas en el tiempo establecido.

Tabla 9

Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba.

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	25	96,2
Regular	1	3,8
Total	26	100,0

Los resultados de la Tabla 9, indican que el 96,2% de los trabajadores encuestados consideran que en la municipalidad existe desempeño laboral bueno y el 3,8% regular. Con ello, nos permite establecer que los trabajadores cumplen con la realización de actividades asignadas en el tiempo programado.

4.2. Contrastación de hipótesis

Ho: Los valores tiene distribución normal

Ha: Los valores no tienen distribución normal.



Tabla 10

Análisis de normalidad

	Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,151	,963	26	,445
Desempeño laboral	,111	,955	26	,297

En la Tabla 10 se presenta la prueba de normalidad, donde la variable clima organizacional obtuvo un p valor de 0,445 y el desempeño laboral presentó un valor de 0,297; valores alcanzados mayores al 5%, lo que indica que tienen una distribución normal, por ello, para constatar la hipótesis se realizó con la correlación de Pearson.

Hipótesis general

Hi: La relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023, es significativa.

Ho: La relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023, no es significativa.

Tabla 11

Correlación entre las variables

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,808**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,808**	1
	Sig. (bilateral)	,000	



N	26	26
---	----	----

****Significancia estadística.**

La Tabla 11 muestra que el p valor es $0,000 < a 0,05$ lo que indica que la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alternante se acepta, donde se establece que existe una relación significativa, es decir, que existe dependencia entre las variables clima organizacional y desempeño laboral obteniendo un valor de correlación de Pearson de $0,808^{**}$.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota-Cajamarca 2023.

H0: No existe relación significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota-Cajamarca 2023.

Tabla 12

Correlación entre la comunicación interpersonal y desempeño laboral

		Comunicación interpersonal	Desempeño laboral
Correlación de Pearson		1	$,728^{**}$
Comunicación interpersonal	Sig. (bilateral)		$,000$
	N	26	26
Correlación de Pearson		$,728^{**}$	1
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	$,000$	
	N	26	26

****Significancia estadística.**

La Tabla 12 muestra que el p valor es $0,000 < a 0,05$ lo que indica que la hipótesis nula



se rechaza y la hipótesis alternante se acepta, donde se establece que existe una relación significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,728**.

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación significativa entre la autonomía de toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota-Cajamarca 2023.

H0: No existe relación significativa entre la autonomía de toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota-Cajamarca 2023.

Tabla 13

Correlación entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral

		Autonomía para la toma de decisiones	Desempeño laboral
Autonomía para la toma de decisiones	Correlación de Pearson	1	,604**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,604**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	26	26

**Significancia estadística.

La Tabla 13 muestra que el p valor es 0,000 < a 0,05 lo que indica que la hipótesis nula



se rechaza y la hipótesis alternante se acepta, donde se establece que existe una relación significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral alcanzó un valor de correlación de Pearson de 0,604**.

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa entre la motivación personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota-Cajamarca 2023.

H0: No existe relación significativa entre la motivación personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota-Cajamarca 2023.

Tabla 14

Correlación entre la motivación laboral y el desempeño laboral

		Motivación laboral	Desempeño laboral
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,757**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,757**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	26	26

**Significancia estadística.

La Tabla 14 muestra que el p valor es 0,000 < a 0,05 lo que indica que la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alternante se acepta, donde se establece que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral obteniendo una correlación de Pearson de 0,757**.



4.3. Discusión de resultados

Referente al objetivo general existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral, alcanzando una correlación de Pearson de 0,808^{**}, resultados similares reportaron Floril y Díaz (2021) en Ecuador donde obtuvieron un coeficiente de correlación de 0,977; en el mismo contexto Palacios (2019) también estudió la correspondencia entre las mismas variables de investigación y obtuvo un valor de correlación de 0,978. En el contexto nacional también se obtuvo resultados parecidos en Chimbote Costas (2021) evaluó la relación de las variables y obtuvo un coeficiente de correlación de 0,754; por su parte Llumpo y Valdera (2020) en su investigación realizada en Lima consiguió un coeficiente de correlación de 0,711. Estudio realizado en Chimbote por Novoa (2020) en su investigación realizada en la Municipalidad de Nuevo Chimbote evaluó la relación entre las mismas variables de estudio y obtuvo un valor de correlación de 0,604. En la región de Cajamarca estudio realizado por Flores y Huamán (2023) en su investigación ejecutada en la Municipalidad de Baños del Inca obtuvo un coeficiente de correlación de 0,863 entre el clima organizacional con el desempeño laboral. Sin embargo, lo contrario se obtuvo estudio realizado por Guevara (2022) en su investigación realizada en el poder judicial y obtuvo un coeficiente de correlación débil de 0,251. La gran mayoría de los estudios han obtenido correlaciones altas y positivas debido que para que se desarrolle un adecuado desempeño laboral debe existir un buen clima organizacional permite desarrollar todas sus capacidades en confianza y en un clima laboral de trabajo en equipo.

Referente al primer objetivo específico existe una relación significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral, alcanzó una correlación de Pearson de 0,728^{**}, resultados similares obtuvo Cárdenas (2023) en su investigación realizada en Lima en la empresa H&O SYSTEM obtuvo un coeficiente de correlación de 0,662^{**}, por su parte Davila (2023) en su investigación desarrollada en la Dirección regional Sectorial de Ucayali,



consiguió un coeficiente de correlación de 0,920. De la misma manera Muñoz y Zuñiga (2023) evaluaron la comunicación con el desempeño laboral y obtuvieron un valor de correlación de 0,646**, Concha (2022) en su investigación realizado en un instituto de educación superior, obtuvo una correlación de 0,843. En el contexto internacional también ocurre lo mismo Guerra (2022) en su investigación realizada en el Conservatorio Superior Nacional obtuvo un coeficiente de correlación de 0,631**.

Con respecto al segundo objetivo específico existe una relación significativa entre la autonomía de toma de decisiones y el desempeño laboral alcanzó una correlación de Pearson de 0,604**, resultados superiores se reportó estudio realizado en Ucayali por Cárdenas (2023) quien obtuvo un valor de correlación de 0,830**, por su parte Cayllahua (2022) en su investigación realizada en Arequipa evaluó la correlación entre la autonomía de toma de decisiones y desempeño laboral, obtuvo un coeficiente de correlación de 0,480 inferior a lo reportado en nuestro estudio; de la misma manera Villano (2022) en su investigación realizada en Tacna en el gobierno regional obtuvo una correlación de 0,536*. Esto indica que la autonomía de toma de decisiones es fundamental y cuando esta es positiva se logra mejores resultados y por ende mejora el desempeño del trabajador.

Con respecto al tercer objetivo específico existe una relación significativa entre la motivación personal y el desempeño laboral alcanzó una correlación de Pearson de 0,757**, resultados parecidos reportó Cárdenas (2023) en su investigación realizada en la dirección regional de San Martín obtuvo un coeficiente de correlación de 0,431**, por su parte Panduro y Casas (2022) en su investigación realizada en una universidad pública obtuvo un coeficiente de correlación de 0,698**. Esto demuestra que la motivación personal juega un papel indispensable para mejorar el desempeño laboral del trabajador.



CONCLUSIONES

Se determinó la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral obtuvieron un coeficiente de correlación de Pearson de 0,808^{**}, alcanzando una relación significativa y directamente proporcional, esto indica que a mejor clima organizacional los trabajadores tendrán mayor desempeño laboral.

Se determinó que la comunicación interpersonal y el desempeño laboral alcanzaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0,728^{**}, existiendo una relación significativa y positiva.

Se determinó que la dimensión autonomía de toma de decisiones y la variable desempeño laboral alcanzaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0,604^{**}, existiendo una relación significativa y positiva.

Se determinó que la dimensión motivación personal y la variable desempeño laboral alcanzaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0,757^{**}, existiendo una relación significativa y positiva.



RECOMENDACIONES

A los gerentes de la Municipalidad de Cochabamba se sugiere que para seguir manteniendo un buen clima organizacional y desempeño laboral anualmente se debe informar al personal de todas las áreas los logros alcanzados y las metas que se pretende alcanzar.

Respecto a la comunicación interpersonal para seguir manteniendo un buen desempeño laboral se debe desarrollar actividades para desplegar el trabajo en equipo y fortalecer los valores de solidaridad, integración y cooperación que los acceda a los trabajadores a interactuar con todas las áreas de trabajo de la Municipalidad Distrital de Cochabamba.

Para fortalecer la autonomía de toma de decisiones se sugiere conversar con las partes involucradas, comprender los objetivos de la municipalidad y tomar decisiones consensuadas.

Para fortalecer la motivación laboral se recomienda a la Municipalidad Distrital de Cochabamba implementar estrategias motivacionales en relación con la política de la institución para incrementar el desempeño laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, A., & Vera, G. E. (2021). *Las competencias laborales en el desempeño laboral durante el ^{TEL}trabajo en tiempos de covid 19 en Serviportex se Guayaquil* [Tesis pregrado]. Universidad de Guayaquil-Facultad de Ciencias Psicológicas.
- Angarita, J. R. Q. (2007). *TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW*.
<https://www.sanfelipe.edu.uy/wp-content/uploads/2017/04/Teor%C3%ADa-de-Maslow-de-EVA-Udelar.pdf>
- Apaza, F. B. (2018). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas – Cusco, 2018. *Universidad Peruana Unión*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1792>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Campos, O. G. (2018). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en Entel, Cajamarca 2018*. <https://hdl.handle.net/11537/14496>
- Cárdenas, A. (2023). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de producción – región San Martín*. Universidad Nacional Agraria de la Selva. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/2455>
- Cardenas, K. C. (2023). *La comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los colaboradores de H&O SYSTEM S.A.C. Surco, 2022*. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116968>
- Castaño, R. (2005). La gestión integral de los recursos humanos. *Conferencias y Trabajos de Investigación del Instituto de Dirección y Organización de Empresas (IDOE)*, 291, 1-184. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4510558>



- Cayllahua, A. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la unidad médica—Mb, distrito de Orcopampa 2021. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*.
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4866140>
- Charry, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación*, 9(1), 25-34.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Concha, E. K. (2022). Relaciones interpersonales y el desempeño laboral docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Educación Inicial “Emilia Barcia Boniffatti” en el año 2017. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18306>
- Costas, L. F. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65543>
- Dash, D., Farooq, R., & Upadhyay, S. (2022). Linking workplace ostracism and knowledge hoarding via organizational climate: A review and research agenda. *International Journal of Innovation Science*, 15(1), 135-166. <https://doi.org/10.1108/IJIS-05-2021-0080>
- Davila, B. (2023). La comunicación interna y el desempeño laboral en la Dirección Regional Sectorial de Agricultura 2022. *Universidad Nacional de Ucayali*.
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6039>



- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2022). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 404-425. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0637>
- Esther, C., Eze, V., & Nnenna, U. (2023). *Educational Administrative Strategies and Its Effect on Employers Job Performance: A Review*. 11, 67-76.
- Fan, Y. (2023). Collaborative integration, workplace flexibility and scholarly productivity: Evidence from the COVID-19 outbreak. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 87, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.qref.2022.11.002>
- Flores, J. S., & Huamán, C. Y. (2023). *Estrés laboral y ansiedad en colaboradores de la municipalidad del Distrito de Baños del Inca, Cajamarca 2022*. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/2181>
- Floril, P. R. P., & Díaz, J. G. Q. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 46, Article 46. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Grimaldos, A. P., Ramirez, E., & Sánchez, H. D. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Rescafé S. A. S*. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/6819>
- Guerra, D. M. (2022). *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en docentes del Conservatorio Superior Nacional de Música*. [BachelorThesis, Quito : UCE]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26284>
- Guevara, M. L. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99826>



- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Indaburo, A. T., & Ruiz, Y. (2020). *Análisis del clima organizacional en la prestación de servicios de salud y cómo influye en la calidad de la atención*. ALITH | Course Hero.
<https://www.coursehero.com/file/98007061/AN%C3%81LISIS-DEL-CLIMApdf/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas, 2015*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf
- Khaddam, A. A., Alzghoul, A., Khawaldeh, K., Alnajdawi, S. M. A., & Al-Kasasbeh, O. (2023). How Spiritual Leadership Influences Creative Behaviors: The Mediating Role of Workplace Climate. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e01106. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1106>
- Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. *Bilbao, España: Devito*.
- Llumpo, B. A., & Valdera, L. A. (2020). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo—San Pedro de LLoc, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58851>
- Locke, E. A. (1985). Job Dissatisfaction: What Are the Consequences? *International Journal of Psychology*, 20(2), 221-240. <https://doi.org/10.1080/00207598508247734>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea Ediciones.
- Mele, B. (1991). The fragmentation function for heavy quarks in QCD. *Nuclear Physics B*, 361(3), 626-644. [https://doi.org/10.1016/0550-3213\(91\)90597-Q](https://doi.org/10.1016/0550-3213(91)90597-Q)



- Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Mohanta, D. R., Gayen, P., Pal, I., Mahato, R. C., & Sen, D. S. (2023). COMPARISON AMONG DIFFERENT DIMENSIONS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS OF WEST BENGAL BY MAHALANOBIS DISTANCE. *EPRA International Journal of Research and Development (IJRD)*, 8(4), Article 4. <https://eprajournals.net/index.php/IJRD/article/view/1826>
- Muñoz, S. S., & Zuñiga, A. P. (2023). Comunicación organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco en tiempos de COVID-19— 2021. *Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión*. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3254>
- Novoa, V. H. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020*.
- Nuti, D. M. (2023). Codetermination, Profit Sharing and Full Employment. En S. Estrin & M. Uvalic (Eds.), *Collected Works of Domenico Mario Nuti, Volume II : Economic Systems, Democracy and Integration* (pp. 317-334). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-23167-4_14
- Palacios, D. L. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí— Ecuador. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>
- Panduro, C., & Casas, E. R. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *SATHIRI*, 17(1), 34-44. <https://doi.org/10.32645/13906925.1101>



- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez, F. J. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha* [BachelorThesis, Quito: UCE]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3707>
- Pino, E. D., Granja, A. C., & Niño, Y. L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Domino de las Ciencias*, 7(4), Article 4. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Sanchez, Y. Y. (2018). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital II Ramón Castilla salud, Lima, 2018. *Repositorio Institucional - UIGV*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3590>
- Serrano, K. A. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. *Repositorio de Tesis - UNMSM*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4841>
- Skinner, B. F. (1976). *Particulars of my life* (p. 319). Alfred A. Knopf.
- Sumba, R. Y., Moreno, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Todaro, R., Godoy, L., & Abramo, L. (2002). Desempeño laboral de hombres y mujeres: Opinión de los empresarios. *Cadernos Pagu*, 197-236. <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100008>



- Vásquez, Y. J. (2021). El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca, 2019. *Universidad Nacional de Cajamarca*. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4275>
- Villano, R. (2022). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna—2021. *Universidad Privada de Tacna*. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2222>
- Villarroel, N. C., Lira, J. C., Vergara, C. C., & Aravena, M. B. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud & Sociedad*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.22199/S07187475.2015.0001.00004>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- West, M. A., & Sacramento, C. A. (2023). Chapter 21 - Creativity and innovation: The role of team and organizational climate. En R. Reiter & S. Hunter (Eds.), *Handbook of Organizational Creativity (Second Edition)* (pp. 317-337). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-91840-4.00024-4>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencias

Título: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota-Cajamarca 2023.										
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
<p>Pregunta general ¿Cuál es la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023?</p> <p>Preguntas específicas ¿Cómo se relaciona la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la autonomía de toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación de la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023.</p> <p>Determinar la relación de la autonomía de toma de decisiones con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023.</p> <p>Determinar la relación de la motivación personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023..</p>	<p>Hipótesis general. Hi: La relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023, es significativa. Ho: La relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023, no es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación significativa entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota-Cajamarca 2023. H2: Existe relación significativa entre la autonomía de toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota-Cajamarca 2023. H3: Existe relación significativa entre la motivación personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota-Cajamarca 2023.</p>	Comunicación interpersonal	Relación interpersonal	1,2,3,5	Bajo 1 32 Regular 33 65 Bueno 66 100	1, 2, 3, 4,5.			
				Canales de comunicación	4,6					
			Autonomía para la toma de decisiones	Trabajo en equipo	7					
				Responsabilidad	8					
				Conocer las exigencias del puesto Horario de trabajo	9 10					
			Motivación laboral	Beneficios que percibe el trabajador	12,13,16,17,18,19,20					
				Remuneración salarial	11,14,15					
						Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
						Productividad laboral	Eficiencia del trabajador	1,4,5	Bajo 1 32 Regular 33 65 Bueno 66 100	1, 2, 3, 4,5.
							Eficacia del trabajador	3,7		
			Cumplimiento de las metas del trabajador	2,6						
			Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo	11					
				Cumplimiento de las tareas asignadas	8,9					
			Eficiencia laboral	Conocimiento dentro del puesto de trabajo	10,12,13					
				Responsabilidad del personal	15,16,18					
				Nivel de conocimientos técnicos	17,19					
				Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	14,20					



Alcance, tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
<p>Según Hernández-Sampieri y Torres (2018) la investigación fue de nivel básica de tipo descriptivo correlacional, para evaluar la relación de las variables en estudio, para la recolección de información se utilizó un cuestionario.</p>	<p>Población La población estuvo conformada por 26 trabajadores de los regímenes laborales según el D.L N° 276 sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores, D.L. N° 728 sobre la productividad y competitividad, D.L. N° 1057 régimen especial de contratación CAS, que prestaron servicios y estuvieron en planilla en la Municipalidad Distrital de Cochabamba en el año 2023. Muestra La muestra fue la totalidad de la población, compuesta de 26 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba (Anexo 1-Tabla 2).</p>	<p>La técnica que se utilizó para analizar las variables en estudio fue la encuesta. La encuesta fue aplicada para describir las características del clima organizacional, analizar el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Cochabamba y encontrar la relación que existe entre ambas variables de estudio.</p>	<p>Los datos fueron ingresados en una hoja de cálculo y luego procesados para obtener los resultados del estudio a través de tablas y gráficos estadísticos y para comprobar la hipótesis se realizó correlación de Pearson.</p>



Anexo 2. Instrumento 1 clima organizacional

CUESTIONARIO PARA CONOCER EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Esta investigación busca comprender cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba. Para ello, se les solicita completar una encuesta personal y anónima con la mayor sinceridad posible. Sus respuestas son importantes para el éxito del estudio.

Calificación

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Clima organizacional	1	2	3	4	5
DI	Comunicación interpersonal					
1	¿En la municipalidad se apoyan para la realización de sus actividades entre compañeros de trabajo?					
2	¿En la municipalidad su equipo de trabajo se orienta a solucionar problemas?					
3	¿ La relación entre el jefe y el equipo de trabajo de la municipalidad es cordial y respetuosa?					
4	¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo se fortalecen mediante la comunicación?					
5	¿Para Ud. el organigrama le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la municipalidad?					
6	¿ El conocimiento que tiene le facilita la comunicación con los demás miembros de la municipalidad?					
DII	Autonomía para la toma de decisiones					
7	¿ Creo que tengo la capacidad de expresar mis opiniones y tomar decisiones por mi cuenta?					
8	¿ El jefe inmediato le da la oportunidad de participar en la planificación de su propio trabajo, y le responsabiliza de sus decisiones?					
9	¿La estructura organizacional le brinda información sobre las responsabilidades, los requisitos y las expectativas de su					



	puesto de trabajo?					
10	¿El jefe inmediato le asigna tareas de una manera equilibrada y justa respetando el horario establecido?					
DIII	Motivación laboral					
11	¿En la municipalidad los salarios van de acorde a su trabajo asignado?					
12	¿El buen desempeño laboral es reconocido en la municipalidad?					
13	¿En la municipalidad me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?					
14	¿En la municipalidad brindan incentivos y los motivan para conseguir sus metas?					
15	¿En la municipalidad las horas extras que trabajo son debidamente reconocidas y pagadas?					
16	¿Las políticas de ascenso en la municipalidad son justas, equitativas y democráticas en función a las capacidades de cada trabajador?					
17	¿En la municipalidad las relaciones con mis compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?					
18	¿La municipalidad ha cumplido mis expectativas que tenía al comenzar a trabajar?					
19	¿Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo?					
20	¿En la municipalidad la tecnología con la que trabajo me permite evolucionar mis conocimientos?					

Gracias por participar.



Anexo 3. Instrumento desempeño laboral

CUESTIONARIO PARA CONOCER EL DESEMPEÑO LABORAL

Esta investigación busca comprender cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba. Para ello, se les solicita completar una encuesta personal y anónima con la mayor sinceridad posible. Sus respuestas son importantes para el éxito del estudio.

Calificación

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Desempeño laboral	1	2	3	4	5
DI	Productividad laboral					
1	¿Utiliza estrategias para mejorar la atención en la municipalidad?					
2	¿El horario de trabajo de la municipalidad le ofrece las condiciones necesarias para desarrollarse profesionalmente?					
3	¿Se capacita constantemente para desarrollar con eficacia su trabajo?					
4	¿En la municipalidad usted logra cumplir eficientemente con las tareas asignadas?					
5	¿Comparte su conocimiento profesional en beneficio de sus colegas en el las actividades asignadas?					
6	¿En la municipalidad se trabaja en equipo para cumplir las metas y objetivos?					
7	¿En la municipalidad identifica y resuelve problemas con la mínima supervisión?					
DII	Eficacia					
8	¿Comparte su conocimiento profesional en beneficio de sus colegas en el campo?					
9	¿Se considera responsable de las tareas que le son asignadas?					
10	¿En la municipalidad usted siente que está capacitado y le					



	facilita en su desempeño?					
11	¿Usted considera que se desempeña con calidad en su puesto de trabajo?					
12	¿En la municipalidad el trabajo que le asignan usted lo realiza en menos tiempo del esperado?					
13	¿Usted al momento de realizar las actividades conoce otros procedimientos que le facilitan el trabajo?					
DIII	Eficiencia laboral					
14	¿En la municipalidad usted puede realizar sus actividades, sin esperar que lo indiquen?					
15	¿Cumple con las tareas y responsabilidades del municipio en el tiempo acordado?					
16	¿Resuelvas problemas relacionados con tus tareas laborales sin depender de otros en la oficina?					
17	¿Tu nivel de conocimientos técnicos te permite realizar tu trabajo?					
18	¿Puedes adaptarte rápidamente a los cambios en tu entorno?					
19	¿Usted utiliza los equipos de oficina y los programas sin ninguna dificultad?					
20	¿Logra desarrollar sus funciones con liderazgo y cooperación en su trabajo?					

Gracias por participar.



Anexo 4. Ficha de validación por juicio de expertos

Experto 1

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Título : Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023.
- 1.2. Responsables : Keith Mailyn Tapia Guevara
Anny Vásquez Oblitas
- 1.3. Experto : Wilder Omar Vargas Campos
- 1.4. Especialidad : Contador Público
- 1.5. Cargo actual : Docente
- 1.6. Grado académico : Doctor en Ciencias Económicas
- 1.7. Institución : Universidad Nacional Autónoma de Chota
- 1.8. Tipo de instrumento : Cuestionario
- 1.9. Lugar y fecha : Chota, 21 de agosto de 2023.

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.					X	
2	Formulación con lenguaje apropiado.						X
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.					X	
5	Suficiente para medir la variable.						X
6	Facilita la interpretación del instrumento.						X
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.					X	
8	Expresado en hechos perceptibles.						X




9	Tiene secuencia lógica.						X
10	Basado en aspectos teóricos.					X	
TOTAL						16	30

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 47/50 = 94\%$

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....


Mg. CPC. Wilder Omar Vargas Campos
 MAT. 12-927

.....

Firma y sello



Experto 2

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1.Título : Clima organizacional y desempeño laboral de los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023.
- 1.2.Responsables : Keith Mailyn Tapia Guevara
Anny Vásquez Oblitas
- 1.3.Experto : Edgar Alexander Dávila Tarrillo
- 1.4.Especialidad : Economista
- 1.5.Cargo actual : Docente
- 1.6.Grado académico : Maestro
- 1.7.Institución : Universidad Nacional Autónoma de Chota
- 1.8.Tipo de instrumento : Cuestionario
- 1.9.Lugar y fecha : Chota, 21 de agosto de 2023.

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.					X	
2	Formulación con lenguaje apropiado.						X
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.					X	
5	Suficiente para medir la variable.						X
6	Facilita la interpretación del instrumento.						X
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.					X	
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.						X



10	Basado en aspectos teóricos.					X	
TOTAL						16	30

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 47/50 = 92\%$

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....



Edgar Alexander Dávila Tarrillo
DNI: 42207417

Firma y sello



Experto 3

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1.Título : Clima organizacional y desempeño laboral de los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, Chota - Cajamarca 2023.
- 1.2.Responsables : Keith Maily Tapia Guevara
Anny Vásquez Oblitas
- 1.3.Experto : Juan Fernando Vallejos Díaz
- 1.4.Especialidad : Contador Público
- 1.5.Cargo actual : Docente UNACH
- 1.6.Grado académico : Doctor en Ciencias Económicas
- 1.7.Institución : Universidad Nacional Autónoma de Chota
- 1.8.Tipo de instrumento : Cuestionario
- 1.9.Lugar y fecha : Chota, 21 de agosto de 2023.

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						x
2	Formulación con lenguaje apropiado.						x
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						x
4	Facilita la prueba de hipótesis.						x
5	Suficiente para medir la variable.						x
6	Facilita la interpretación del instrumento.					x	
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.					x	
8	Expresado en hechos perceptibles.						x
9	Tiene secuencia lógica.						x



10	Basado en aspectos teóricos.					x	
TOTAL						12	35

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 47/50 = 94\%$


OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....



C.P.C. Juan Fernando Vallejos Díaz
MAT N° 12-421

.....

Firma y sello



Anexo 5. Base de datos para el análisis de la V de Aiken

Calificaciones de los jueces						
Ítem	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Suma	V	
1	4	5	5	14	0.88	
2	5	5	5	15	1.00	
3	5	5	5	15	1.00	
4	4	5	5	14	0.88	
5	5	5	5	15	1.00	
6	5	4	4	13	0.81	
7	4	4	4	12	0.75	
8	5	5	5	15	1.00	
9	5	5	5	15	1.00	
10	4	4	4	12	0.75	
V DE Aiken general					0.91	



Anexo 6. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	20

Estadísticos de fiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	20



Anexo 7. Base de datos de la variable clima organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D3	Variabl e
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	3	4	5	3	1	1	5	5	5	2	34	84
4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	3	14	3	3	5	3	2	3	4	3	4	4	34	71
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	41	91
4	5	5	4	3	5	26	5	5	5	3	18	3	4	5	4	1	4	5	5	5	4	40	84
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	45	95
5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	4	19	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	40	86
5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	86
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100
5	3	3	3	5	5	24	5	3	4	5	17	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	32	73
5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	18	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	39	84
4	3	4	4	3	4	22	4	3	3	4	14	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	24	60
5	5	4	3	2	5	24	3	5	4	5	17	5	2	5	1	1	3	4	4	5	1	31	72
4	4	4	5	3	4	24	4	3	4	5	16	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	26	66
4	4	5	4	5	5	27	3	5	5	5	18	1	1	5	4	1	1	4	4	1	3	25	70
5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	5	19	1	4	3	5	2	1	5	5	4	4	34	81
4	5	5	4	4	4	26	3	3	3	5	14	1	3	5	5	1	3	3	3	4	4	32	72
5	5	3	4	4	4	25	4	4	4	4	16	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	43	84
5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	4	16	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	42	85
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45	95
4	4	3	4	5	4	24	5	4	1	3	13	1	2	5	1	1	2	5	4	4	3	28	65
5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	4	17	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	42	89
4	5	4	5	4	5	27	4	4	4	4	16	3	3	4	3	1	3	4	5	5	4	35	78
4	4	5	5	3	5	26	2	5	3	5	15	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	21	62
4	4	4	3	4	5	24	5	4	4	5	18	2	4	5	1	2	4	4	4	3	5	34	76
5	4	4	4	4	4	25	4	3	4	4	15	2	3	4	2	1	3	4	2	4	2	27	67
5	4	4	3	2	3	21	5	5	3	4	17	1	3	4	2	1	3	4	4	4	2	28	66



Anexo 9. Base de datos de la variable desempeño laboral

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	D 1	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	D 2	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	D 3	Variabl e
5	5	1	5	5	3	5	29	5	5	2	5	4	5	26	5	5	5	5	5	1	5	31	86
5	4	4	4	5	4	4	30	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	4	4	4	5	28	83
5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	99
5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	3	5	33	97
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	34	99
4	5	4	4	5	5	4	31	3	4	4	3	4	4	22	5	5	4	5	4	5	5	33	86
4	4	3	5	4	5	4	29	5	4	4	5	4	5	27	4	5	4	4	4	5	4	30	86
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	100
4	5	3	5	5	3	2	27	5	5	3	5	5	4	27	5	5	5	5	4	4	5	33	87
4	4	4	5	4	5	4	30	5	4	4	5	4	5	27	4	5	4	4	4	5	4	30	87
4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	4	3	27	75
3	4	4	5	3	4	4	27	4	5	4	4	4	5	26	4	4	3	5	5	4	5	30	83
3	4	2	4	3	3	4	23	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	3	4	26	71
5	5	1	5	5	4	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	4	1	5	29	88
5	5	3	5	4	5	4	31	4	5	5	4	4	5	27	4	5	4	5	5	1	5	29	87
5	5	3	5	4	5	5	32	5	5	4	5	4	4	27	4	5	5	5	4	4	5	32	91
4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	34	92
4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	4	29	81
5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	34	98
4	4	1	5	4	3	5	26	5	5	3	5	3	1	22	5	5	4	3	3	2	4	26	74
4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	34	98
4	4	5	5	5	5	5	33	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	4	4	4	4	30	92
5	5	2	4	5	4	2	27	4	5	4	5	4	5	27	3	4	4	4	4	3	4	26	80
3	4	2	5	4	4	4	26	5	5	2	5	4	3	24	5	4	4	5	5	4	5	32	82
4	3	2	4	4	4	3	24	3	4	2	2	3	3	17	4	4	4	2	2	3	4	23	64
4	4	2	4	4	5	3	26	5	5	3	5	4	1	23	4	5	4	5	3	2	1	24	73



Anexo 10. Rangos de Alfa de Cronbach



Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Anexo 11. Rangos de correlación

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
0	Nula
0-20	Muy baja
20-40	Baja
40-60	Moderada
60-80	Alta
80-90	Muy alta
1	Perfecta



Anexo 12 carta de aceptación


 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCHABAMBA**
CHOTA - CAJAMARCA
Avancemos Juntos 

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por el presente documento, en calidad de Gerente de la Municipalidad Distrital de Cochabamba, autorizo a los funcionarios de la entidad municipal a brindar información a las Bachilleres en Contabilidad la Srta. KEITH MAILYN TAPIA GUEVARA y ANNY VASQUEZ egresadas de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, a fin de desarrollar el Proyecto de Investigación que lleva por Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCHABAMBA 2023, en aras y en virtud del convenio suscrito denominado: "CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA (UNACH) Y LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCHABAMBA.

La Municipalidad Distrital de Cochabamba precisa que toda información proporcionada será para fines netamente académicos, caso contrario quedaran sujetos a la responsabilidad por daños y perjuicios que se ocasionen.

Cochabamba, 27 de abril del 2023.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCHABAMBA
MG. JOSE PERCY BUENA CARRASCO
GERENTE MUNICIPAL

*Jr. Cajamarca SN – Plaza Principal Cochabamba Chota
Email. comunicacionesmdc@gmail.com*

Escaneado con CamScanner



Anexo 13 relación de trabajadores según los regímenes laborales

**RELACION DE TRABAJADORES DE LOS REGÍMENES LABORALES 276, 728 Y 1057 DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COCHABAMBA QUE SE ENCUENTRAN EN PLANILLA
AL MES DE JULIO DEL 2023**

ITEM	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO Y/O DEPENDENCIA
01		Alcalde
02		Jefe de Rentas
03		Jefe de Registro Civil
04		Chofer de Maquinaria
05		Responsable del Sistema Eléctrico
06		Responsable del Mantenimiento de Infraestructura
07		Responsable de Denuma
08		Apoyo Administrativo en la I.E
09		Responsable del Vaso de Leche
10		Responsable Del Manteniendo del Mercado de Abastos
11		Responsable de Archivo General
12		Apoyo Administrativo en I.E
13		Responsable de Limpieza Publica
14		Responsable del Agua Potable
15		Responsable de Parques y Jardines
16		Guardián del Palacio Municipal
17		Gerente Municipal
18		Jefe de Tesorería
19		Jefe de Planeamiento y Presupuesto
20		Responsable de la Unidad de Logística
21		Jefe de Comunicaciones e Imagen Institucional
22		Responsable de Recursos Humanos
23		Sub Gerente de infraestructura y Desarrollo Territorial
24		Sub Gerente de Servicios Públicos , Desarrollo Económico y Ecológico
25		Sub gerente de Desarrollo Social e Inclusión
26		Responsable de la Oficina de Programación Multianual de Inversiones

