

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN
PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE
TRUJILLO, 2025

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES

Br. Aguirre Rodriguez, Adrian Segundo

<https://orcid.org/0000-0001-7133-9122>

Br. Martinez Mendez, Esthefanny Paola

<https://orcid.org/0009-0004-1358-0443>

ASESORA

Ms. Palma Elorreaga, Selene Celeste

<https://orcid.org/0000-0002-2579-7074>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Humana

TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas:

Yo, Selene Celeste Palma Elorreaga con DNI N° 70010617, como asesora del trabajo de investigación titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO, 2025”, desarrollado por el egresado Aguirre Rodriguez, Adrian Segundo con DNI N° 71599646 y la egresada Martinez Mendez, Esthefanny Paola con DNI N° 74911768 del Programa de estudios de Administración; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Ms. Selene Celeste Palma Elorreaga

Asesora

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

MG. VÍCTOR MANUEL JIMÉNEZ UBILLUS

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Se dedica esta tesis a Dios, porque nos dio la paciencia y sabiduría para terminar adecuadamente la investigación, asimismo a nuestros padres, porque nunca nos dejaron de apoyar, además, de formarnos en valores y enseñarnos a perseguir y alcanzar nuestras metas.

Los autores.

AGRADECIMIENTO

A la asesora y docentes que guiaron nuestro camino académico.

A los participantes de la investigación por prestar su tiempo para responder cada uno de los cuestionarios.

A todos aquellos que creyeron en nosotros, incluso cuando nosotros lo dudamos. Este logro también es suyo.

Los autores.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Adrian Segundo Aguirre Rodriguez, con **DNI N° 71599646** y Esthefanny Paola Martinez Mendez, con **DNI N° 74911768**, egresados del **Programa de estudios de Administración** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO, 2025”**, el cual consta de un total de **64 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **28 páginas en anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Los Autores

Adrian Segundo Aguirre Rodriguez

DNI 71599646

Esthefanny Paola Martinez Mendez

DNI 74911768

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	20
2.1. Enfoque, tipo	20
2.2. Diseño de investigación.....	20
2.3. Población y muestra	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	21
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	22
2.6. Aspectos éticos en investigación	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES	30
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	23
Tabla 2	24
Tabla 3	25
Tabla 4	25
Tabla 5	25
Tabla 6	26
Tabla 7	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	20
Figura 2.....	23
Figura 3.....	24

RESUMEN

El objetivo trazado radicó en determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025. Para ello, la alineación metodológica, se basó en la no experimentación, asociado al tipo básico, de carácter correlacional y descriptivo. También se persiguió un enfoque estadístico – cuantitativo y una recolección de tipo transversal. La muestra fue de 57 colaboradores, quienes con criterios propios y sin ningún tipo de interés en particular, respondieron al cuestionario validado sobre los fenómenos de estudio. En conclusión, el hallazgo denotó niveles regulares de 53% y 44% para el clima organizacional y desempeño laboral de manera respectiva; además, se gozó de una correlación alta y positiva de 0.908 y 0.000 en la significancia. La recomendación final integra la necesidad de crear políticas, establecer capacitaciones y promover la integración laboral para favorecer al buen clima y con el aumentar el desempeño de cada profesional.

Palabras clave: Ambiente de trabajo, condiciones de trabajo, actitud laboral, conflicto laboral, relaciones laborales.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between organizational climate and job performance, as perceived by employees of a district municipality in the province of Trujillo, 2025. The methodological approach was based on a non-experimental design, employing a basic, correlational, and descriptive design. A statistical-quantitative approach and cross-sectional data collection were also used. The sample consisted of 57 employees who, based on their own criteria and without any particular bias, responded to a validated questionnaire about the phenomena under study. In conclusion, the findings showed moderate levels of 53% and 44% for organizational climate and job performance, respectively; furthermore, a high and positive correlation of 0.908 and 0.000 was found for significance. The final recommendation emphasizes the need to create policies, establish training programs, and promote workplace integration to foster a positive work environment and, consequently, improve the performance of each professional.

Keywords: Work environment, working conditions, work attitude, labor conflict, labor relations.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación se consolidó dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, el cual alude al trabajo íntegro y decente, con el fin de lograr una economía sostenible en un ambiente pleno con condiciones dignas. Entonces, el clima en un centro de trabajo debe ser percibido de manera positiva, existiendo valores, políticas y normas que lo exterioricen. De esta manera el clima positivo se traduce en satisfacción, motivación y desempeño efectivo (Organización de Naciones Unidas - ONU, 2026).

En el contexto internacional, diferentes fuentes mencionan que el clima es un determinante del desempeño, tanto en ámbitos estatales como particulares; administraciones municipales reflejan que más de la mitad de trabajadores consideran inadecuado el ambiente donde laboran, siendo solamente positivo en un 8.6%, esto se da por falta de consideración al profesional, ya que las recompensas son escasas, el pago remunerativo se da a destiempo y el ambiente no siempre cuenta con todos los equipos y materiales necesarios para realizar adecuadamente las actividades (Moreno et al., 2025). Un caso particular es el de Arabia, donde el clima en el sector público presentaba debilidades que desfavorecían el buen trabajo en un setenta y uno por ciento, la causa principal era no contar con todos los materiales para realizar una labor correcta, llegando a aburrir a los trabajadores en aproximadamente un diecisiete por ciento (AlMarzooqi, 2025).

También en Europa – España, la población activa laboralmente, se siente animada con las tareas laborales en tan solo un trece por ciento, esto se da porque la percepción del entorno de trabajo no es el mejor, sobre todo en trabajos dirigidos a la nación, como es la gobernanza estatal (PRNewswire, 2023). Lo mismo sucede en Estado Unidos, donde se ha reflejado que solo el treinta y tres por ciento de los trabajadores del sector estatal se sienten comprometidos con sus tareas diarias, dando a notar que el desempeño en este sector no es el mejor (Harter, 2024).

En el contexto nacional, Perú, identificó que el clima en organizaciones públicas es aproximadamente de sesenta y tres por ciento, manteniendo una satisfacción moderada del sesenta por ciento, esto afirma que la problemática del ambiente de trabajo minimiza el compromiso y por ende la productividad diaria (Tinoco, 2023). Asimismo, en Ayacucho, se tuvo datos que confirman que el empleo público, no otorga beneficios que ayuden a trabajar eficientemente; la falta de recompensas y retrasos en pagos, han dado

paso a huelgas que retarda las labores diarias, esto minimiza el desempeño en más de veintisiete por ciento (Bravo et al., 2023). Igualmente, en San Martín, siendo una zona altoandina y amazónica, presenta problemas en el trabajo diario dentro de sus municipalidades, factores como la comunicación entre colaboradores, los reconocimientos y el liderazgo, han reducido las ganas de alcanzar las metas trazadas, dándose rotaciones de personal en más de quince por ciento (Amasifuen et al., 2023). Mientras tanto en La Libertad, la gestión municipal es incipiente de manera interna y se ve reflejada de manera externa, pues los trabajadores no realizan correctamente su trabajo y esto se da por la falta de motivadores, como lo es, el desembolso mensual a destiempo; esta situación se sigue viviendo en más del cincuenta por ciento de las municipalidades (Vergara et al., 2022; Linares, 2023).

En el contexto local, se ha conocido que los trabajadores de los sectores públicos no gozan de beneficios que motiven su trabajo diario, reflejando tensiones asociadas a la gestión, al reconocimiento, la comunicación y el liderazgo, esto se traduce en un trabajo insuficiente que no favorece al alcance de las metas. Por tal razón, la premisa estudiada partió del clima y el desempeño en una municipalidad provincial de Trujillo, donde se identificó debilidades en el ambiente de trabajo, la comunicación y la unión laboral. Si no se atiende a tiempo, podría ocurrir serias consecuencias, como lo es la rotación de personal constante, trabajos mal direccionados y problemas de índole público.

Entonces la partitura anterior de la problemática, permitió plasmar la siguiente incógnita: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025?

Por medio de esta realidad, la tesis consolidó dos justificaciones, siendo la teórica y la práctica. En la teórica, la utilización de fundamento veraz y de autores originales permitió estructurar un marco sólido, capaz de defender ambos fenómenos de estudio y con ello conocer que tanta asociación existe entre ellos, permitiendo, además, relacionar o diferir con los resultados hallados en la investigación a través de la discusión final del estudio. Mientras tanto, la justificación práctica se centró en las recomendaciones finales, las cuales sirven como cimiento para ser estudiados y ampliados en beneficio de la entidad municipal. Esto favorece no solo en el contexto interno de la entidad sino también en el externo, visualizándose a través de la atención brindada a la comunidad.

En razón de lo anterior, el objetivo principal fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral según percepción de los colaboradores de

una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025. Siguiendo esta línea, de manera específica se tuvo: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de la tarea, determinar la relación entre el clima organizacional y el civismo y determinar la relación entre el clima organizacional y la falta de productividad, todo ello, según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025.

Las hipótesis giraron en torno a los objetivos, teniendo de manera general: Ha. El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025 y Ho. El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025.

Por otra parte, hubo investigaciones referentes al tema, en el ámbito internacional, Naranjo y Cejas (2025), en Ecuador, evaluaron la relación entre clima y desempeño, buscando medir la asociación. El método fue mixto, con un grupo superior a 30 participantes. En conclusión, hubo significancia de 0.000 más un coeficiente valorado en 0.756, esto confirma que el clima ayuda a mejorar las actividades laborales. El aporte se centró en la necesidad de mejorar el ambiente para que así se alcance los objetivos de la institución.

Janiukštis et al. (2024), analizaron el clima como bienestar, y los comportamientos negativos en trabajadores de Lituania. Con el objeto de medir la asociación. La metodología fue cuantitativa, más un grupo de 44 trabajadores. En conclusión, se halló relación, corroborando que el clima ayuda a mejorar el comportamiento del profesional y de esta manera favorece al desempeño. El aporte se inclinó a afirmar que hay evidencia clara de los efectos de un buen clima para la correcta dinámica laboral.

Arnwar et al. (2023), evaluaron el impacto del clima sobre el desempeño en Pakistán. El objetivo fue medir la asociación, teniendo un modelo cuantitativo, con 404 profesionales, además, se aplicó la regresión ya que los datos se recolectaron con el cuestionario. En conclusión, hay una valoración moderada de 0.701 más una significancia de 0.000, confirmando así la relación entre clima y desempeño. El aporte da a conocer que hay información robusta que favorece a la investigación.

Cantú et al. (2023), en México, analizaron el clima, la satisfacción y el desempeño. Siendo el objetivo medir la asociación. El método fue cuantitativo y correlativo, con un grupo superior a los 30 participantes. En conclusión, el clima se traduce como positivo

cuando la satisfacción del profesional se mantiene o aumenta, y esto da paso al correcto desempeño; la asociación detectada reflejó un $p < 0.05$ más una asociación de 0.866. El aporte se centró en que el clima o ambiente es relevante para el alcance de metas y realización óptima de tareas.

Naki (2023), estudió el clima y el desempeño a través de liderazgo. Teniendo un modelo descriptivo y de asociación, con una muestra mayor a los 50 integrantes y aplicando el cuestionario. En conclusión, el valor del Sig. fue de 0.000 más una asociación fuerte de 0.758, reiterando la relación entre el clima y el desempeño. El aporte es igual a los demás, pues el correcto ambiente de tareas permite una gestión laboral activa que favorece a la producción.

Reyes y Larzabal (2023), exploraron la asociación entre clima y satisfacción en una empresa del Ecuador. Manteniendo un objetivo de índole relacional, con un grupo de 60 participantes, aplicando el cuestionario. En conclusión, hay relación positiva y alta, de 0.685 más un $p < 0.05$, esto reitera que la satisfacción con el clima se conjuga y dan paso al correcto desempeño, minimizando la falta de productividad. El aporte, radica en la necesidad del correcto ambiente para el alcance de las metas.

En el ámbito nacional, se tuvo a Barboza et al. (2023), quienes se enfocaron en lo mismo en Jaén. Teniendo como objetivo, medir la relación. La metodología fue correlativa, haciendo uso de la estadística y con un grupo integrado por 18 trabajadores que respondieron la encuesta. En conclusión, se tuvo correlación favorable de 0.733 más un $p < 0.01$, afirmando así la asociación entre los mismos fenómenos de esta investigación. El aporte se basó en proporcionar evidencia clara y medible que sirva como eje para los resultados del estudio.

Guevara y Peñalver (2024), investigaron en Perú, el impacto del clima en el desempeño, buscando analizar el impacto de ellos. Siguiendo un modelo descriptivo, con un grupo de 35 documentos. En conclusión, un mayor clima se traduce en un mejor desempeño, pues la comunicación eficiente, el buen trato y la escucha activa, da paso a un ambiente armonioso donde se pueda trabajar de manera correcta. El aporte se basó en evidencia literaria que favorece a los datos estadísticos.

Palma et al. (2023), en Chiclayo, estudiaron el clima y el desempeño, buscando analizar la asociación. La muestra se conformó por 50 integrantes, más un modelo descriptivo. En conclusión, se afirma que hay efectos positivos del clima en el desempeño y la satisfacción laboral, teniendo un valor de 0.000 que apoya este hallazgo. El aporte se

dirige a reafirmar que el clima es un fenómeno relevante para el alcance de metas, reflejándose en el buen desempeño de cada profesional.

Tinoco (2023), examinó la asociación entre clima y satisfacción, teniendo en cuenta el alcance de las metas. Dicha investigación fue en Lima, partiendo de un modelo medible con 53 participantes que expresaron sus ideas en un cuestionario. En conclusión, se tuvo niveles moderados de 62.5% en clima y 60% en satisfacción, la relación fue alta de 0.755 con un p inferior a 0.05, afirmando así que el buen clima da paso a la satisfacción y esto se refleja en el desempeño. El aporte radica en entender que la satisfacción es un componente firme para el buen desempeño, yendo de la mano con el clima laboral armonioso.

Con respecto a la teoría del primer fenómeno, se tuvo a la de Litwin y Stringer (1968), donde se refleja que las situaciones diarias en el lugar de trabajo, se traduce en el comportamiento que adquiere el trabajador; para que el clima sea el mejor, se debe tener reglas, recompensas y comunicación, esto trae consigo el compromiso y el buen rendimiento, además, estos autores asocian al clima con la estructura, el riesgo, el apoyo, los conflictos y la identidad (Díaz et al., 2020). También se tuvo a la teoría de Likert, expuesta en 1974, la cual basa su explicación en sistemas sociales complejos, donde engloba a la organización y a la coordinación como componentes claves para las relaciones humanas positivas; por lo tanto, el clima no es un concepto individual sino sistémico, ya que introduce al liderazgo, la comunicación y la motivación (Vargas, 2021). Y la teoría de Schneider y Bartlett, donde manifiestan que el clima es un constructo que se centra en las percepciones compartidas, además, las actitudes y el comportamiento de los empleados son sinónimo del clima que existe en una empresa, es decir una actitud negativa es igual a un mal clima y viceversa (Bustamante et al., 2018).

Por tal razón, el clima organizacional, viene a ser el vínculo que tiene el colaborador con su entorno laboral, asociándose con el ambiente, las tareas y la comunicación entre trabajadores (Chiavenato, 2007). De la misma manera, Patiño et al. (2025), señalan que el clima positivo se logra con acciones claras, como son las normas previas, los monitoreos laborales, el apoyo y las recompensas, esto es importante porque permite aumentar la producción y calidad laboral.

Entre las dimensiones del clima, Chiavenato (2007), expone a cinco:

La estructura organizacional, siendo aquel cimiento que permite el orden en una entidad, esta dimensión se refleja en las normas, procedimiento y reglas internas, así como

también en la flexibilidad o rigurosidad del trabajo que realiza. También esta la responsabilidad, refiriéndose a la autonomía y empoderamiento de las tareas diarias, esta dimensión se liga directamente al compromiso del trabajador hacia la empresa. Otra, dimensión, son los riesgos, siendo la tolerancia que tiene la entidad para la toma de riesgos, la innovación y los nuevos desafíos, un clima que hace frente a los riesgos es capaz de trabajar en equipo. A la par, se tiene a las recompensas, siendo los incentivos que promueven la motivación en cada uno de los trabajadores. Por último, se tiene al calor y apoyo, siendo el trabajo cálido, amistoso y colaborativo, esto favorece al bienestar emocional y fortalece los lazos con la empresa (Chiavenato, 2007).

Con respecto al desempeño laboral, la teoría de Campbell, sostuvo que es un factor multidimensional, dado que el desempeño se obtiene a través de las conductas que permiten alcanzar los objetivos, este autor concibió tres aspectos claros, que son el conocimiento declarativo, procedimental y motivacional (Bautista et al., 2020). A la par se tuvo al modelo de Koopmans, donde se exterioriza que el desempeño se evalúa en tres aspectos que es el de las tareas, el contextual o civismo y el contraproducente, siendo el fin, conocer si los comportamientos favorecen a la organización (Blanco y Golik, 2025). Así también, se tuvo a la teoría de Borman y Motowidlo, quienes plasman al desempeño en dos aspectos, la de tareas y el contextual, este enfoque se dirige a conductas voluntarias como la cooperación, el respeto y el compromiso que ayudan al correcto desempeño (Boitumelo et al., 2023).

En definitiva, el desempeño laboral, son las acciones laborales diarias que tiene el trabajador para cumplir con las metas institucionales, en pocas palabras son las competencias de cada sujeto que pertenece a una organización (Robbins y Judge, 2013). Además, la ejecución adecuada de una tarea, se logra con las responsabilidades, participación activa y reducción de conductas que afecten la productividad (Wahjudi et al., 2024).

Hay tres compuestos del desempeño (Robbins y Judge, 2013):

El desempeño de tareas, definido así porque se refiere al nivel del trabajador para cumplir con cada una de las actividades, centrándose en la evaluación del desempeño, y la contribución funcional. El civismo, denominado así al desempeño contextual, comprendiendo las conductas voluntarias en actividades laborales, además, presenta acciones como la colaboración entre compañeros y el seguimiento a las normas. Y la falta

de productividad o desempeño contraproducente, se refiere a conductas vacías, como es el incumplimiento laboral, tardanzas, procrastinación y uso inadecuado del texto (Robbins y Judge, 2013).

Antes de concluir, fue importante exponer el marco conceptual, entre las palabras más relevantes se tuvo:

El apoyo laboral, respaldo de todos los integrantes, este indicador se visualiza en el reconocimiento, acompañamiento y disponibilidad para resolver problemas, ayudando a fortalecer la confianza, la motivación y el compromiso (Pérez y Ayala, 2021).

El cumplimiento de metas, viene a ser el cumplimiento de tareas en plazos ya pactados por el área, teniendo en cuenta la planificación, organización y orientación tanto individual y como colectiva (Espinoza, 2024).

La comunicación organizacional, dirigido al intercambio claro, oportuno y ameno de información, sin distinción de áreas, esto facilita la coordinación de tareas, la toma de decisiones y la resolución de conflictos (Jiménez, 2022).

Las condiciones laborales, siendo los aspectos tangibles e intangibles que tiene toda empresa, entra a tallar, la remuneración, el ambiente físico y de convivencia, la seguridad, los horarios, y los materiales e implementos para desarrollar idóneamente las labores (Pérez y Ayala, 2021).

Las normas, definidas como las reglas, políticas y lineamientos internos que orientan al cumplimiento de metas; además, de direccionar al adecuado comportamiento de los trabajadores dentro de la organización, esto permite el orden, la disciplina y la ejecución idónea de las labores diarias (Pérez y Ayala, 2021).

Las relaciones interpersonales, la cual se centra en el respeto, la cooperación y la empatía, favoreciendo el trabajo en equipo y reducen tensiones laborales, ayudando al desempeño y la satisfacción laboral (Jiménez, 2022).

La remuneración, siendo la compensación económicas y beneficios que recibe el trabajador, esto se nombra como salario, incentivos y prestaciones, la cual debe ser justa y a tiempo para motivar al colaborador (Espinoza, 2024).

Las responsabilidades, son el grado de compromiso y obligación para con las tareas designadas, implica asumir las consecuencias de las acciones realizadas y actuar con autonomía, ética y profesionalismo (Jiménez, 2022).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Cuantitativo, inclinado a la medición de los fenómenos analizados. Este enfoque es característico de estudios que parten de supuestos y que deben ser contrastados con la estadística (Haro et al., 2025).

Con respecto al tipo, según su fin fue básico porque la inclinación se basó en la ampliación del conocimiento en un nuevo contexto, sin interferencia alguna en el estado actual de los fenómenos analizados (Pereyra, 2022). Además, el tipo según su profundidad fue correlacional porque se midió la asociación entre ambos fenómenos. Este tipo de investigación es muy usado cuando se parte del análisis de dos variables, teniendo en cuenta la estructuración de los objetivos e hipótesis (Pereyra, 2022).

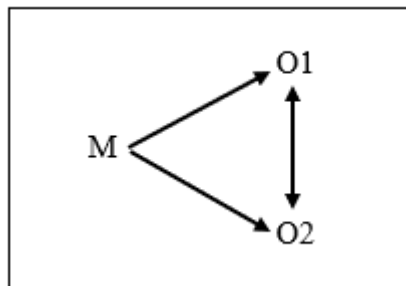
2.2. Diseño de investigación

Fue no experimental, porque no existió intervención alguna para alterar el estado actual de los fenómenos problema. Asimismo, fue descriptivo – correlacional, dado que se representó los hallazgos tanto de manera natural como inferencial, buscando conocer el estado actual de los fenómenos y su relación entre ellos. Por último, se tuvo un alcance transversal, porque la mediación con la muestra se efectuó en un solo instante, recolectando cada punto de vista por una sola vez (Villanueva, 2022).

La modelación gráfica fue la siguiente:

Figura 1

Modelo correlacional



Nota: M se traduce en muestra, O1 y O2, vienen a ser cada una de las observaciones hechas a cada fenómeno.

2.3. Población y muestra

La población fue el grupo total de sujetos involucrado en el estudio, siendo en este caso 57 colaboradores de una Municipalidad provincial de Trujillo, 2025.

Así también, se tuvo criterios de selección, los de inclusión se caracterizaron por:

- Total de trabajadores de una municipalidad provincial de Trujillo.
- De ambos sexos.
- De distintas edades.

Los criterios de exclusión fueron:

- Aquellos que no deseen participar.
- Aquellos que estén con permiso laboral.
- Aquellos que sean practicantes.
- Aquellos que tengan menos de un mes laborando.

Por otro lado, el muestreo considerado fue el no probabilístico a conveniencia de los investigadores. Los investigadores optaron por este tipo de muestreo dado que la población fue pequeña y es más beneficioso trabajar con el total, teniendo en cuenta posibles criterios de exclusión en caso se presente.

Entonces la muestra final del estudio, se consolidó en un total de 57 colaboradores de una Municipalidad provincial de Trujillo, 2025.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La encuesta fue la técnica empleada, definida como un medio útil para obtener información medible, característica de investigaciones de índole cuantitativo. Seguidamente, se tuvo como instrumento el cuestionario porque es una herramienta fácil de usar y beneficiosa cuando el estudio busca contrastar supuestos (Rebollo y Ábalos, 2022). Por tal razón, en la investigación se consideró el cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, siendo elaborado por los propios investigadores y contando un con total de 16 preguntas, siendo 10 para el primer fenómeno y 6 del segundo fenómeno. La escala valorativa fue del 1 al 5 (Likert), durando en promedio la aplicación, 15 minutos (Anexo 3).

Al ser el cuestionario de elaboración propia, se procedió a validarlo, contando con la aprobación de tres expertos: Mg. Paz Ocampo Carlos Enrique, Mg. Ciudad Fernández Pablo Ricardo y Mg. Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús. Luego de ello, se efectuó la confiabilidad, aplicando el cuestionario a 15

trabajadores de una municipalidad diferente a la considerada en el estudio, obteniendo un $\alpha = 0.867$ para clima organizacional y $\alpha = 0.795$ para desempeño laboral (Anexo 4, 5 y 6).

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para el análisis de datos, se usó primero Microsoft Excel, como medio de tabulación. Seguidamente, se empleó el SPSS v.27, con el cual se procesó los datos para dar respuesta a los objetivos y contrastar cada supuesto. Las pruebas estadísticas fueron de dos alcances, las descriptivas, para conocer los niveles de cada fenómeno y las inferenciales para corroborar supuestos, en las descriptivas, se trabajó con tablas y figuras de frecuencia y en las inferenciales con la prueba de normalidad donde se obtuvo valores no paramétricos, usándose por ello el Rho Spearman para corroborar las hipótesis.

2.6. Aspectos éticos en investigación

En relación a la ética, para no atentar con la integridad de la entidad, se mantuvo en el anonimato a la municipalidad detallándose solamente que es una municipalidad provincial de Trujillo. A la par, no se solicitó ningún dato personal a los participantes, diferenciándolos solamente a través de un código. Seguidamente, se empleó en todo momento el parafraseo y la citación en APA séptima edición, de esta manera se evitó valores elevados de turnitin e IA. Finalmente, se consolidó la estructura de acuerdo al manual vigente de la universidad.

III. RESULTADOS

3.1.Resultados descriptivos

Tabla 1

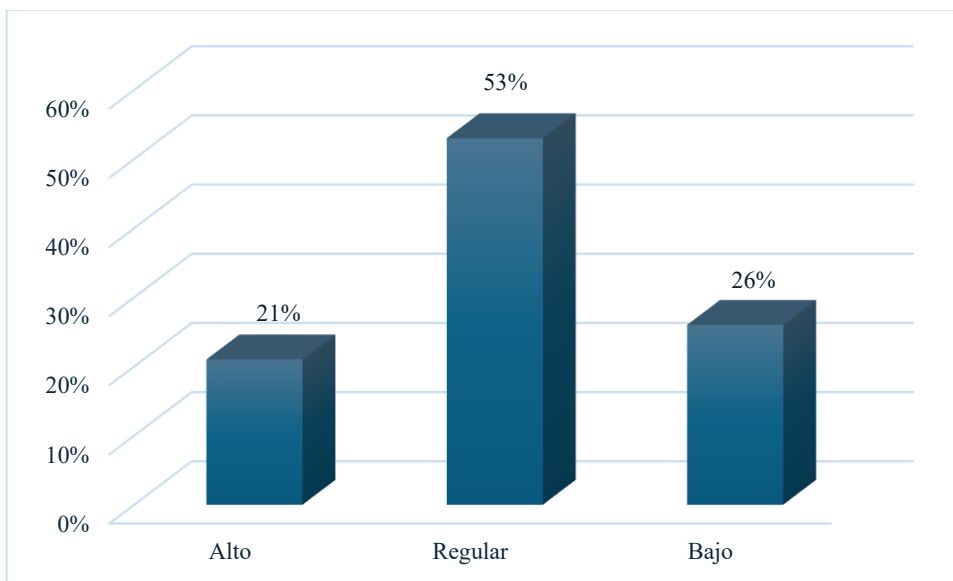
Niveles de clima organizacional

Niveles	N	%
Alto	12	21%
Regular	30	53%
Bajo	15	26%
Total	57	100%

Nota. N = individuos analizados y % = valor porcentual. Tabulado en SPSS v.27

Figura 2

Niveles de clima organizacional



Nota. Realizado en Microsoft Excel

Tanto en la tabla 1 como en la figura 2, se reflejó un nivel regular del 53%, bajo del 26% y alto del 21% en el clima organizacional, esto alude a un problema que debe ser atendido para que así mejore el ambiente laboral.

Tabla 2

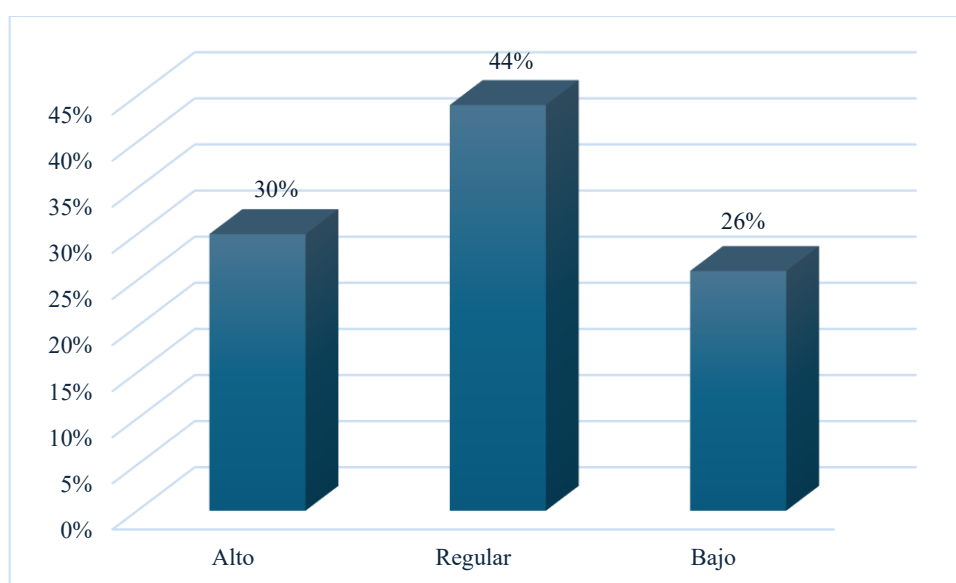
Niveles de desempeño laboral

Niveles	N	%
Alto	17	30%
Regular	25	44%
Bajo	15	26%
Total	57	100%

Nota. N = individuos analizados y % = valor porcentual. Tabulado en SPSS v.27

Figura 3

Niveles de desempeño laboral



Nota. Realizado en Microsoft Excel

Tanto en la tabla 2 como en la figura 3, se reflejó un nivel regular del 44%, alto del 30% y bajo del 26% en el desempeño laboral, esto alude a un problema que debe ser atendido para el alcance correcto de los objetivos.

3.2.Resultados inferenciales

Tabla 3

Kolgomorov Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
V1	0.675	57	0.000
V2	0.777	57	0.000
D1V2	0.753	57	0.000
D2V2	0.854	57	0.000
D3V2	0.809	57	0.000

Nota. V1 = clima organizacional, V2 = desempeño laboral, D1V2 = desempeño de la tarea, D2V2 = civismo, D3V2 = falta de productividad. Tabulado en SPSS v.27

La tabla 3, reflejó la normalidad de los datos, confirmando que existe un comportamiento anormal dado que la significancia fue de 0.000 en todos los casos evaluados, por tal razón, la prueba para contrastar los supuestos y responder a los objetivos fue la de Rho Spearman.

Tabla 4

Relación entre el V1 y el V2

		V2	
	N	Rho	Sig. (Bilateral)
V1	57	0.908	0.000

Nota. Tabulado en SPSS v.27

La tabla 4, dio a conocer una bilateralidad de $0.000 < 0.05$, más un Rho = 0.908, considerándose alto y positivo; por lo tanto, se confirma que existió una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Aceptando de esta manera la Ha.

Tabla 5

Relación entre el V1 y el D1V2

		D1V2	
	N	Rho	Sig. (Bilateral)
V1	57	0.875	0.000

Nota. Tabulado en SPSS v.27

La tabla 5, dio a conocer una bilateralidad de $0.000 < 0.05$, más un Rho = 0.875, considerándose alto y positivo; por lo tanto, se confirma que existió una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de la tarea. Aceptando de esta manera la Ha.

Tabla 6

Relación entre el V1 y el D2V2

	D2V2		
	N	Rho	Sig. (Bilateral)
V1	57	0.911	0.000

Nota. Tabulado en SPSS v.27

La tabla 6, dio a conocer una bilateralidad de $0.000 < 0.05$, más un Rho = 0.911, considerándose alto y positivo; por lo tanto, se confirma que existió una relación significativa entre el clima organizacional y el civismo. Aceptando de esta manera la Ha.

Tabla 7

Relación entre el V1 y la D3V2

	D3V2		
	N	Rho	Sig. (Bilateral)
V1	57	0.859	0.000

Nota. Tabulado en SPSS v.27

La tabla 7, dio a conocer una bilateralidad de $0.000 < 0.05$, más un Rho = 0.859, considerándose alto y positivo; por lo tanto, se confirma que existió una relación significativa entre el clima organizacional y la falta de productividad. Aceptando de esta manera la Ha.

IV. DISCUSIÓN

De manera general, el resultado dio una bilateralidad de $0.000 < 0.05$, más un $Rho = 0.908$, considerándose alto y positivo; por lo tanto, hay asociación entre los fenómenos principales, clima y desempeño. Este hallazgo es coherente con Cantú et al. (2023), de México, donde se detectó asociación < 0.05 más una correlación de 0.866 entre las mismas variables, lo mismo sucede en la investigación de Palma et al. (2023), en Chiclayo, donde se presentó un valor de 0.000; entonces, se reafirma que el clima es un fenómeno relevante para el alcance de metas, reflejándose en el buen desempeño de cada profesional. Del mismo modo, la literatura lo respalda; en la teoría, Litwin y Stringer (1968), reflejan que las situaciones diarias en el lugar de trabajo, se traduce en el comportamiento que adquiere el trabajador; para que el clima sea el mejor, se debe tener reglas, recompensas y comunicación, esto trae consigo el compromiso y el buen rendimiento, además, estos autores asocian al clima con la estructura, el riesgo, el apoyo, los conflictos y la identidad (Díaz et al., 2020). Además, la teoría de Campbell, lo reitera, dado que el desempeño se obtiene a través de las conductas que permiten alcanzar los objetivos, este autor concibió tres aspectos claros, que son el conocimiento declarativo, procedimental y motivacional (Bautista et al., 2020). En base a ello, se afirma que el clima es un complemento esencial para el desempeño, ya que motiva al colaborador a realizar sus actividades de manera positiva.

Asimismo, en el objetivo específico uno, se tuvo una bilateralidad de $0.000 < 0.05$, más un $Rho = 0.875$, considerándose alto y positivo; por lo tanto, hay asociación direccionada al clima y desempeño de la tarea. Este hallazgo se asocia con el de Arnwar et al. (2023), de Pakistán, donde se tuvo una valoración moderada de 0.701 más una significancia de 0.000; también, Naki (2023), tuvo un valor del Sig. de 0.000 más una asociación fuerte de 0.758. Entonces se reitera la relación entre el clima y el desempeño, siendo importante un correcto ambiente de tareas para una gestión laboral activa que favorezca a la producción. Del mismo modo, la literatura lo respalda; indicando que el desempeño de tareas, se refiere al nivel del trabajador para cumplir con cada una de las actividades, centrándose en la evaluación del desempeño, y la contribución funcional (Robbins y Judge, 2013). Por consiguiente, el buen desempeño de las actividades está ligado al ambiente donde se realizan, siendo importante la evaluación interna de posibles problemas entre trabajadores.

También, en el objetivo específico dos, se tuvo una bilateralidad de $0.000 < 0.05$, más un $Rho = 0.911$, considerándose alto y positivo; por lo tanto, hay asociación direccionada al clima y el civismo. Este resultado guarda coherencia con el de Barboza et al. (2023), quienes se enfocaron en el clima y el desempeño a través del civismo en una institución de Jaén, obteniendo una correlación favorable de 0.733 más un $p < 0.01$. Además, Guevara y Peñalver (2024), lo complementan indicando que un mayor clima se traduce en un mejor desempeño, pues la comunicación eficiente, el buen trato y la escucha activa, da paso a un ambiente armonioso donde se pueda trabajar de manera correcta. También la literatura sostiene esta relación, afirmando que el civismo, comprende las conductas voluntarias en actividades laborales, además, presenta acciones como la colaboración entre compañeros y el seguimiento a las normas (Robbins y Judge, 2013). En base a ello, se confirma que el civismo es un eje importante, ya que el cumplimiento de metas, se inclina al cumplimiento de normas pre establecidas que ayuden a orientar el trabajo de manera efectiva.

Finalmente, en el objetivo específico tres, se tuvo una bilateralidad de $0.000 < 0.05$, más un $Rho = 0.859$, considerándose alto y positivo; por lo tanto, hay asociación direccionada al clima y la falta de productividad. Este resultado es coherente con Reyes y Larzabal (2023), del Ecuador, quienes obtuvieron una relación positiva y alta, de 0.685 más un $p < 0.05$, esto reitera que la satisfacción con el clima se conjuga y dan paso al correcto desempeño, minimizando la falta de productividad. Además, Tinoco (2023), también presentó un resultado similar de 0.755 con un p inferior a 0.05, afirmando así que el buen clima da paso a la satisfacción y esto se refleja en el desempeño, entonces, la satisfacción es un componente firme para el buen desempeño y reducción de las faltas de producción, yendo de la mano con un clima laboral armonioso. A la par la literatura respalda esta relación, pues la productividad o desempeño contraproducente, se refiere a conductas vacías, como es el incumplimiento laboral, tardanzas, procrastinación y uso inadecuado del texto (Robbins y Judge, 2013). Entonces, la asociación detectada se refleja en distintos documentos, por lo tanto, la falta de productividad se puede minimizar cuando el ambiente laboral mejora.

V. CONCLUSIONES

Se determinó una relación valorada en 0.908 más un Sig. = 0.000 entre el clima organizacional y el desempeño laboral según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025. De esta forma, se aceptó que hubo relación entre los fenómenos analizados.

Se determinó una relación valorada en 0.875 más un Sig. = 0.000 entre el clima organizacional y el desempeño de la tarea según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025. De esta forma, se aceptó la hipótesis alterna.

Se determinó una relación valorada en 0.911 más un Sig. = 0.000 entre el clima organizacional y el civismo según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025. De esta forma, se aceptó la hipótesis alterna.

Se determinó una relación valorada en 0.859 más un Sig. = 0.000 entre el clima organizacional y la falta de productividad según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025. De esta forma, se aceptó la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

Al gerente municipal, se le sugiere la implementación de políticas enfocadas en el clima, con el objetivo de promover un ambiente calmado que permita el trabajo en conjunto sin ningún tipo de obstáculo. Para ello, se debe realizar un diagnóstico que permita identificar las falencias asociadas al clima y así mejorarlo. También se debe tener en cuenta la comunicación clara, el respeto y el reconocimiento, esto ayuda a fortalecer el compromiso.

Al jefe de bienestar laboral, se le aconseja el diseño de capacitaciones que permita la integración entre áreas, enfocándose en el desarrollo de habilidades blandas, trabajo en equipo, liderazgo y manejo de conflictos. Estas capacitaciones deben incluir dinámicas grupales, de esta manera se fortalecerá la cohesión entre los integrantes, favoreciendo al buen desempeño.

A los jefes de cada unidad, se les recomienda la formación en liderazgo democrático y participativo, esto se puede lograr con cursos de especialización. Además, los jefes pueden iniciar esta labor con reuniones periódicas de coordinación y estableciendo responsabilidades que permitan el trabajo activo.

Al alcalde municipal, se le aconseja, gestionar mejores condiciones físicas y organizativas, es decir, que los trabajadores cuenten con espacios idóneos y se distribuya equitativamente la carga de trabajo. Esto se puede efectuar mediante evaluaciones internas de infraestructura y procesos laborales, priorizando acciones correctivas que ayuden a la sostenibilidad laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AlMarzooqi, A., Hanach, N., Hijazi, H., Rashed, E., AlKetbi, M., AlMarzouqi, A., y Alameddine, M. Factors influencing job satisfaction among public-sector employees in the united arab emirates: A cross-sectional study. *Sci Rep*, 15(1), 1-22. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-98696-4>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., y Troya, D. (2023). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(1), 89-102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Anwar, Z., Abdul, Q. y Matiullah, K. (2023). Impact of organizational climate on job performance of public university teachers in khyber pakhtunkhwa pakistan. *Elementary Education Online*, 19(4), 3850–3855. <https://ilkogretim-online.org/index.php/pub/article/view/4603>
- Barboza, S., Rivera, R., y Peralta, Y. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1). <https://doi.org/10.37787/44emyj64>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://share.google/wWc23ZtRekHeiB3sG>
- Blanco, M., y Golik, M. (2025). *Talentología: arte y ciencia de identificar talentos*. McGraw Hill. https://www.google.com.pe/books/edition/Talentolog%C3%ADa_arte_y_ciencia_de_identifi/CumSEQAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Boitumelo, W., Makhubele, L., Peral, H., y Morgan, B. (2023). Job crafting, flow, and job performance: A mediational analysis. *SAJIP*, 49(1), 1-10. <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/1996/3680>
- Bravo, M., Egusquiza, M., Ruiz, M., y Manrique, L. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171-184. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>

- Bustamante, M., Lapo, M., Tello, M., y Núñez, M. (2018). Origen, desarrollo y evolución del constructo clima organizacional. *Revista Empresarial*, 46(1), 12-23.
<https://doi.org/10.23878/empr.v12i46.122>
- Cantú, N., Pedraza, N., y Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación Universitaria*, 16(4), 11-20.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062023000400011>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma Ed.). Editorial Mc Graw Hill.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Díaz, E., Bañuelos, J., Poblano, E., Valenzuela, R., y Alanís, J. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. *CIM - Coloquio de Investigación Multidisciplinaria*, 1(1), 1-10.
<https://zenodo.org/records/6459506>
- Espinoza, J. (2024). *La remuneración y los beneficios sociales en el anteproyecto del código de trabajo*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2024/06/Javier-H.-Espinoza-Escobar.pdf>
- Guevara, B., y Peñalver, M. (2024). Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en instituciones de salud. *Cienciamatria*, 10(19), 163-180.
<https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1357>
- Haro, A., Proaño, G., Merino, G., y Niama, J. (2025). Research methodology from a quantitative, qualitative, and mixed approach. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 6(4), 4245 – 4261.
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4577>
- Harter, J. (2024). In New Workplace, U.S. Employee Engagement Stagnates. *Gallup*.
<https://www.gallup.com/workplace/608675/new-workplace-employee-engagement-stagnates.aspx>
- Janiukštis, A., Kovaitė, K., Butvilas, T., y Šūmakaris, P. (2024). Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy Relationships at Work: A Case of

- Social Service Centres. *Administrative Sciences*, 14(10), 237.
<https://doi.org/10.3390/admsci14100237>
- Jiménez, J. (2022). *La comunicación interna*. Ediciones Diaz de Santos S.A.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_comunicaci%C3%B3n_interna/ttSdEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Linares, O. (2023). Desigualdad de derechos laborales y su relación con el servicio civil meritocrático en el sector público del Perú. *Sciéndo*, 26(1), 1-13.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5133/5368>
- Litwin, G.H. y Stringer, R.H. (1968) *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School.
- Moreno, M., Tapia, R., Sánchez, C., Silva, M., Sánchez, W., Polo, F., Díaz, R., y González, V. (2025). Leadership-Proximal Climate and Job Satisfaction in Local Government: An HR-Oriented Diagnostic. *Administrative Sciences*, 15(12), 465.
<https://doi.org/10.3390/admsci15120465>
- Naki, A. (2023). Leadership and Organizational Climate on Employee Performance: A Review of Literature Studies. *West Science Business*, 1(4), 1-11.
<https://doi.org/10.58812/wsbm.v1i04.356>
- Naranjo, M., y Cejas, M. (2025). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral con los trabajadores de atención primaria de salud. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 7(1), 11-21.
<https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v7i1.1355>
- Organización de Naciones Unidas (ONU, 2026). *Acerca de nuestro trabajo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Perú*. <https://peru.un.org/es/sdgs>
- Palma, J., Sangama, C., y Pacheco, I. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en las empresas públicas de latinoamérica. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 229-237. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2488>
- Patiño, Y., Alvarado, E., Rueda, L., y Cabrera, P. (2025). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(3), 2209-2221. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.17842

- Pereyra, L. (2022). *Metodología de la investigación*. Editorial Klik.
https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/6e-KEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Pérez, L., y Ayala, J. (2021). *La gestión moderna en recursos humanos*. Eudeba.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_gesti%C3%B3n_moderna_en_recursos_humanos/9x9REAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- PRNewswire (2023). State of the Global Workplace 2023 Report: Gallup. *HTC*.
<https://hrtechcube.com/state-of-the-global-workplace-2023-report-gallup/>
- Rebollo, P., y Ábalos, E. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación*. Editorial Autores de Argentina.
https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_Recopi/vbWHEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Reyes, S., y Larzabal, A. (2023). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft S.A. *Revista Uniandes Espiteme*, 10(1), 1-12.
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2833>
- Robbins S. y Judge T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15° Ed.). Editorial Pearson.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBI%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Producción y Gestión*, 26(2), 1-15.
<https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina*, 6(1), 994-1018.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Vergara, W., Callao, D., y Puican, H. (2022). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 14553-14570.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418

- Villanueva, F. (2022). *Metodología de la investigación*. Soluciones educativas S.A.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=investigacion+no+experimental+2022&ots=WHFN0PEIir&sig=-rdCtyVu4qJIEek71fgdZsq1M#v=onepage&q=investigacion%20no%20experimental%202022&f=false>
- Wahjudi, E., Armanu, A., Hadiwidjojo, D., y Solimun, S. (2024). Lecturer performance in focus: An extensive systematic literature review and analysis. *SAJHRM*, 22(1), 1-15. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/2477/3584>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Provincia de Trujillo, 2025.			
Problema General	Hipótesis General	Objetivo General	Metodología
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025?	Ha. El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025.	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025.	- Enfoque: Cuantitativo. - Tipo . Según su fin: Básica. . Según su profundidad: Correlacional. - Diseño: No experimental. - Técnica: Encuesta. - Instrumento: Cuestionario. - Población y muestra: 57 colaboradores de una Municipalidad provincial de Trujillo, 2025.
Problemas Específicos ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño de la tarea según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025?	Ho. El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025. Hipótesis Específicas	Objetivos Específicos Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de la tarea según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025.	
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el civismo según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025?	Ha1. El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de la tarea según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025. Ho1. El clima organizacional no se	Determinar la relación entre el clima organizacional y el civismo según percepción de los colaboradores de una	

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la falta de productividad según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025?	relaciona significativamente con el desempeño de la tarea según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025. Ha2. El clima organizacional se relaciona significativamente con el civismo según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025. Ho2. El clima organizacional no se relaciona significativamente con el civismo según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025. Ha3. El clima organizacional se relaciona significativamente con la falta de productividad según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025. Ho3. El clima organizacional no se relaciona significativamente con la falta de productividad según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025.	municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025. Determinar la relación entre el clima organizacional y la falta de productividad según percepción de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Trujillo, 2025.	
---	---	---	--

Anexo 2: Cuadro de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	Viene a ser el vínculo que tiene el colaborador con su entorno laboral, asociándose con el ambiente, las tareas y la comunicación entre trabajadores (Chiavenato, 2007).	Se midió por medio de un cuestionario de 10 ítems, siguiendo una escala ordinal, de tipo Likert y durando la aplicación en promedio 15 minutos.	Estructura organizacional Responsabilidad Riesgos Recompensas Calor y Apoyo	Procedimientos División de trabajo Valores Normas Sobrecarga laboral Condiciones físicas Remuneración variable Beneficios sociales Apoyo mutuo Relaciones interpersonales positivas	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Desempeño laboral	Son las acciones laborales diarias que tiene el trabajador para cumplir con las metas institucionales, en pocas palabras son	Se midió por medio de un cuestionario de 6 ítems, siguiendo una escala ordinal, de tipo Likert y durando la aplicación en	Desempeño de tareas Civismo Falta de productividad	Cumplimiento de tareas Eficiencia de recursos Participación institucional Responsabilidad social interna Bajo cumplimiento de metas	1 2 3 4 5

	las competencias de cada sujeto que pertenece a una organización (Robbins y Judge, 2013).	promedio 15 minutos.		Desorganización laboral	6
--	---	----------------------	--	-------------------------	---

Anexo 3: Instrumentos de medición

Cuestionario de Clima Organizacional y desempeño laboral

(Elaboración propia)

Estimado participante, a continuación, se tiene una serie de preguntas relacionadas con el clima organizacional y el desempeño laboral, por favor responder de manera sincera con una X, recuerde que es totalmente anónimo.

Opciones de respuesta:

1 (Nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre), 5 (siempre).

Cuestionario de clima organizacional:

Nº	Estructura organizacional	1	2	3	4	5
1	¿En mi área de trabajo, los procedimientos están claramente establecidos y son fáciles de seguir?					
2	¿Las tareas en mi área están bien distribuidas entre los colaboradores, evitando la sobrecarga de trabajo?					
	Responsabilidad					
3	¿En mi área se promueven y practican valores como la honestidad, el respeto y la responsabilidad?					
4	¿En mi área de trabajo las normas son conocidas por todos y se aplican de manera coherente?					
	Riesgos					
5	¿La cantidad de tareas que debo realizar en mi puesto supera el tiempo disponible para cumplirlas adecuadamente?					
6	¿Las condiciones físicas del lugar donde trabajo (iluminación, ventilación, espacio y mobiliario) son adecuadas para realizar mis tareas?					
	Recompensas					
7	¿La remuneración variable que recibo (bonos, incentivos o recompensas económicas) corresponde de manera justa a mi desempeño?					

8	¿Los beneficios sociales que recibo (seguro, vacaciones, asignaciones u otros) son suficientes y apropiados para mis necesidades laborales?					
	Calor y Apoyo					
9	¿En mi área de trabajo, los compañeros se brindan apoyo mutuo cuando alguno enfrenta dificultades en sus tareas?					
10	¿Las relaciones entre los colaboradores de mi área se caracterizan por el respeto, la cordialidad y la buena convivencia?					

Cuestionario de desempeño laboral:

Nº	Desempeño de la tarea	1	2	3	4	5
1	¿Cumpló las tareas asignadas dentro del tiempo establecido?					
2	¿Utilizo adecuadamente los recursos asignados para realizar mis tareas?					
	Civismo					
3	¿Participo voluntariamente en las actividades institucionales organizadas por mi área o la entidad?					
4	¿Contribuyo al bienestar de mis compañeros promoviendo un ambiente de respeto y colaboración?					
	Falta de productividad					
5	¿Con frecuencia no logro cumplir las metas laborales establecidas para mi puesto?					
6	¿A menudo tengo dificultades para organizar mis tareas, lo que me genera retrasos en el trabajo?					

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de Clima Organizacional y desempeño laboral
Autor y año:	Original: Aguirre y Martinez (2025)
	Adaptación: -
Objetivo del instrumento:	Recolectar información medible de clima organizacional.
Usuarios:	57 colaboradores de una Municipalidad provincial de Trujillo, 2025.
Forma de administración o modo de aplicación:	En físico.
Validez:	Mg. Paz Ocampo Carlos Enrique. Mg. Ciudad Fernández Pablo Ricardo. Mg. Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach = 0.867

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de Clima Organizacional y desempeño laboral
Autor y año:	Original: Aguirre y Martinez (2025)
	Adaptación: -
Objetivo del instrumento:	Recolectar información medible de desempeño laboral.
Usuarios:	57 colaboradores de una Municipalidad provincial de Trujillo, 2025.
Forma de administración o modo de aplicación:	En físico.
Validez:	Mg. Paz Ocampo Carlos Enrique. Mg. Ciudad Fernández Pablo Ricardo. Mg. Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach = 0.795

Anexo 5: Ficha de validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Carlos Enrique Paz Ocampo
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral.
- 1.4 Autor del instrumento: Esthefanny Paola Martínez Méndez y Aguirre Rodriguez, Adrian Segundo
- 1.5 Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e																				x

Trujillo, 15 de mayo del 2024

Mg. Carlos Enrique Paz Ocampo

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Esthefanny Paola Martínez Méndez y Aguirre Rodríguez Adrian Segundo del Programa de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO, 2025.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Estudiante



Estudiante

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Paz Ocampo, Carlos Enrique
COLEGIATURA: REGUC No 11947
DNI: 18068853



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Pablo Ricardo Ciudad Fernández
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral.
- 1.4 Autor del instrumento: Esthefanny Paola Martínez Méndez y Aguirre Rodríguez, Adrian Segundo
- 1.5 Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	8	8	9	9	10	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica	0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas	0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos	0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e	0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	X

Trujillo, 15 de mayo del 2024

Mg. Pablo Ricardo Ciudad Fernández

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Esthefanny Paola Martínez Méndez y Aguirre Rodríguez Adrian Segundo del Programa de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO, 2025.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

Estudiante

Estudiante

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ciudad Fernández, Pablo Ricardo

COLEGIATURA: REGUC No 01640

DNI: 17873919



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral.
- 1.4 Autor del instrumento: Esthefanny Paola Martínez Méndez y Aguirre Rodriguez, Adrian Segundo
- 1.5 Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	1	6	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e																				x

Trujillo, 15 de mayo del 2024

Mg Chacaltana Buenafuente Carlos Jesús

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Esthefanny Paola Martínez Méndez y Aguirre Rodríguez Adrian Segundo del Programa de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO, 2025.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Estudiante



Estudiante

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Chacaltana Buenafuente, Carlos Jesús
COLEGIATURA: REGUC No 01637
DNI: 17878519


Firma

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

Clima organizacional:

N°	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 3	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10
1	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
6	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4
7	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
8	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
9	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
10	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
13	4	4	3	4	3	2	3	4	4	2
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
15	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2

Desempeño laboral:

Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6
5	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	5
3	3	3	4	3	4
5	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3
3	4	4	4	5	3
3	4	3	4	3	3
3	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3
3	4	3	2	3	4
3	4	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3

Anexo 7: Declaración jurada

DECLARACIÓN JURADA

Los abajo firmantes, autores del trabajo de investigación titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO, 2025, egresados del programa de estudios de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaramos bajo juramento lo siguiente: Que, conforme a los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad, y en cumplimiento de las disposiciones establecidas para la presentación de trabajos de investigación, manifestamos que en el presente estudio no se consigna en el título el nombre específico de la institución, empresa u organización en la que se ha desarrollado el estudio de caso o recojo de información. Por tal motivo, no resulta necesario adjuntar el modelo de consentimiento/asentimiento informado porque el hacerlo público o el presentarlo con los nombres y datos de los participantes delataría la institución/empresa donde se realizó la institución. Sin embargo, declaro que se contó con el consentimiento o asentimiento de todos los participantes, y de esta manera respetamos así el principio de confidencialidad y anonimato de las instituciones o participantes involucrados indirectamente. Nos comprometemos a mantener la reserva de la información obtenida, utilizándola únicamente con fines académicos y de acuerdo con los principios éticos de la investigación científica establecidos por la UCT.

En constancia de lo declarado, firmamos la presente en la ciudad de Trujillo, a los cinco días del mes de enero del 2026.

Adrian Segundo Aguirre Rodriguez

DNI N.º 71599646

Firma: 

Esthefanny Paola Martinez Mendez

DNI N.º 74911768

Firma: 

Anexo 8: Reporte de Turnitin



Selene Celeste Palma Elorreaga
AGUIRRE_ADRIAN_Y_MARTINEZ_PAOLA

REPORTE 10

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trrcoid::3117:570364111

Fecha de entrega

23 mar 2026, 12:25 GMT-5

Fecha de descarga

23 mar 2026, 12:32 GMT-5

Nombre del archivo

1. AGUIRRE_ADRIAN_Y_MARTINEZ_PAOLA (TURNITIN).docx

Tamaño del archivo

72.3 KB

21 páginas

5739 palabras

30.353 caracteres



6% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07	1%
2	Trabajos del estudiante	uncedu on 2024-08-19	<1%
3	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Privada del Norte on 2025-08-10	<1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Publicación	Mamani, Ronald Luis Churata. "Cultura organizacional y desempeño laboral en el ...	<1%
7	Internet	repositorio.undc.edu.pe	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Andina del Cusco on 2024-12-04	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-30	<1%
10	Trabajos del estudiante	Shaheed Benazir Bhutto Women University, Peshawar on 2025-11-13	<1%
11	Internet	repositorio.unlb.org	<1%

Anexo 9: Reporte de escritura de inteligencia artificial

Selene Celeste Palma Elorreaga
AGUIRRE_ADRIAN_Y_MARTINEZ_PAOLA

 REPORTE 10

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trrcold::3117:570364111

Fecha de entrega
23 mar 2026, 12:25 GMT-5

Fecha de descarga
23 mar 2026, 12:32 GMT-5

Nombre del archivo
1. AGUIRRE_ADRIAN_Y_MARTINEZ_PAOLA (TURNITIN).docx

Tamaño del archivo
72.3 KB

21 páginas

5739 palabras

30.353 caracteres

0 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usuario para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa "texto calificado"?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

