

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
EMPLEADOS DE UNA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2023**

**Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORES

Br. Esquivel Ulco, Enrique Freddy
<https://orcid.org/0009-0003-6972-5990>
Br. Leyva Milla, Wiliam Papiáz
<https://orcid.org/0009-0002-8669-5992>

ASESOR

Dr. Mejía Guerrero, Hans
<https://orcid.org/0000-0001-7100-7005>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Desempeño gubernamental

TRUJILLO – PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Yo, Mg. Hans Mejía Guerrero con DNI N° 40720573, como asesor del trabajo de investigación titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE EMPLEADOS DE UNA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2023”, desarrollado por el egresado Enrique Freddy Esquivel Ulco con DNI N°18115596 y el egresado Wiliam Papiaz Leyva Milla con DNI N°43693132, del Programa de Maestría en: AUDITORIA Y GESTIÓN PÚBLICA.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. 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.



Mg. Hans Mejía Guerrero

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Nuestro Dios que permite que estemos obteniendo un grado más en nuestra vida académica, así como también a nuestra familia en general, que en algún momento hemos privado de estar un tiempo más con ellos, con el único afán de forjarnos en nuestro desarrollo cada día más.

Enrique y Wiliam

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento especial a la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. por abrirnos sus puertas y brindarnos la oportunidad de desarrollar y llevar a cabo esta investigación.

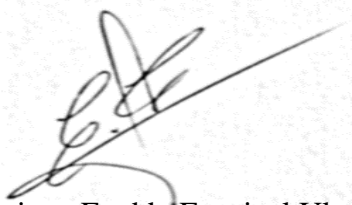
Así mismo a nuestros docentes y asesor que estuvieron brindándonos sus enseñanzas, también a los colegas compañeros que hicieron posible formar un buen equipo, a la institución que nos permitió utilizar sus datos para llevar a cabo nuestra investigación y por último a los amigos que hemos conocido en el transcurso de este tiempo, por compartir esta linda aventura llamada Maestría.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Enrique Freddy Esquivel Ulco con DNI N°18115596 y Wiliam Papiaz Leyva Milla con DNI N°43693132, egresados del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en AUDITORIA Y GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE EMPLEADOS DE UNA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2023”, en el cuál consta de un total de 75 páginas, en las que incluye 7 tablas y más un total de páginas en anexos.

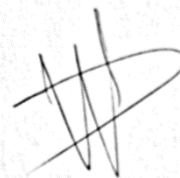
Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Enrique Freddy Esquivel Ulco

DNI N° 18115596



Wiliam Papiaz Leyva Milla

DNI N° 43693132

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	24
2.1. Enfoque, tipo	24
2.2. Diseño de Investigación	24
2.3. Población, muestra y muestreo.	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	25
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	25
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	25
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES	35
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	43
ANEXO 1: Instrumentos de recopilación de información	43
ANEXO 2: Ficha técnica	49
ANEXO 3: Operacionalización de las variables	51
ANEXO 4: Carta de presentación	52
ANEXO 5: Carta autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	53
ANEXO 6: Consentimiento informado.....	54
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	56
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	57
ANEXO 9: Reporte turnitin	75

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en una gerencia regional de trabajo y promoción del empleo en el año 2023. Con un diseño cuantitativo, correlacional, no experimental y de corte transversal, la investigación aplicó un cuestionario estructurado a 88 empleados mediante Google Forms. El instrumento incluyó 50 ítems para medir el clima organizacional, distribuidos en cinco dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Para evaluar el desempeño laboral, el cuestionario contenía 14 ítems en tres dimensiones: desempeño de tarea, contextual y contraproducente. El análisis estadístico, realizado con el coeficiente de Spearman, mostró una correlación positiva muy baja (0.091) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, sin significancia estadística ($p > 0.05$), lo que indica que, en este contexto, el clima organizacional no resulta un factor determinante del desempeño laboral general, a diferencia de estudios previos que sí señalan esta relación en otros sectores. Estos hallazgos sugieren la importancia de implementar estrategias adaptadas a las particularidades de cada organización, enfocándose en el desarrollo de programas de integración, colaboración y bienestar para los empleados, ya que estos factores podrían mejorar la satisfacción y el rendimiento laboral, en lugar de depender exclusivamente de las condiciones del clima organizacional como principal impulsor del desempeño.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, desempeño de tarea.

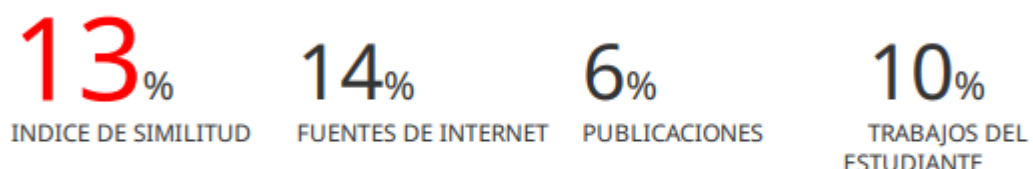
ABSTRACT

The general objective of this study was to analyze the relationship between the organizational climate and the job performance of employees in a regional labor and employment promotion department in 2023. With a quantitative, correlational, non-experimental and cross-sectional design, the research applied a structured questionnaire to 88 employees using Google Forms . The instrument included 50 items to measure the organizational climate, distributed in five dimensions: personal fulfillment, job involvement, supervision, communication and working conditions. To evaluate job performance, the questionnaire contained 14 items in three dimensions: task performance, contextual and counterproductive. The statistical analysis, carried out with the Spearman coefficient, showed a very low positive correlation (0.091) between the organizational climate and job performance, without statistical significance ($p > 0.05$), which indicates that, in this context, the organizational climate is not a determining factor of general job performance, unlike previous studies that do point out this relationship in other sectors. These findings suggest the importance of implementing strategies tailored to the particularities of each organization, focusing on the development of integration, collaboration and well-being programs for employees, since these factors could improve job satisfaction and performance, rather than relying exclusively on organizational climate conditions as the main driver of performance.

Keywords: organizational climate, job performance, task performance.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE EMPLEADOS DE UNA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	docs.google.com Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ulead.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%