



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima y desempeño laboral en el área de saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Cornejo Solis, Jorge Miguel (orcid.org/0000-0002-3680-3556)

ASESOR:

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (orcid.org/0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima - Perú

2023

Dedicatoria

Dedico esta presente investigación al ser más valioso que Dios me regalo en la vida mi madre, que estará siempre en mi corazón porque me apoyo incondicionalmente y me enseñó a luchar por nuestros sueños y a levantarme cada vez que la vida me hizo caer, por siempre y para siempre estará en lo más profundo de mi ser.

Agradecimientos

Agradezco sobre todo a Dios y a Jesucristo por brindarme la vida y tener una familia buena en la tierra y que a pesar de nuestros defectos y errores nos permite estar juntos en los buenos y malos momentos, y por el amor incondicional para lograr una meta más. Agradezco de manera afectuosa a mi asesor MBA. Jardiel Paredes por su apoyo y esmerada labor para formar líderes profesionales. Agradezco a las personas que de directa e indirecta han contribuido a alcanzar una de mis metas, muy agradecido con todos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022	19
Tabla 2	Relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022	20
Tabla 3	Relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022	21
Tabla 4	Relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022	22
Tabla 5	Relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral	24
Tabla 6	Relación entre el involucramiento y el desempeño laboral	25
Tabla 7	Relación entre supervisión y desempeño laboral.	26
Tabla 8	Relación entre comunicación y desempeño laboral.	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Nivel de clima laboral	23
Figura 2 Nivel de desempeño laboral	23

Resumen

La investigación estipuló como propósito central: Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022 en términos de saneamiento ambiental y salud, utilizando un marco metodológico de tipo aplicado, no experimental, transversal, de nivel correlacional, y utilizando como unidad de estudio 50 colaboradores. Como principal resultado se obtuvo que el 90.0% de los encuestados expresaron un nivel favorable de Clima laboral y el 96.0% expresó un nivel favorable. Los resultados de nuestra prueba Rho de Spearman demostraron una correlación positiva sustancial entre el clima laboral y el desempeño laboral en el ámbito de Saneamiento Ambiental y Salud de la Municipalidad Distrital de Cayma, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alternativa. Se alcanzó un nivel significativo de 0,04 a 30,05 y un valor de correlación positiva de 0,680. Asimismo, los niveles de involucramiento laboral, supervisión y comunicación se relacionan significativamente con el desempeño laboral.

Palabras claves: Clima laboral, desempeño laboral, involucramiento laboral, supervisión y comunicación

Abstract

The main purpose of the research was to determine the relationship between the work environment and the work performance of the employees of the District Municipality of Cayma, Arequipa 2022 in terms of environmental sanitation and health, using an applied, non-experimental, cross-sectional, correlational methodological framework, and using 50 employees as the unit of study. The main result was that 90.0% of respondents expressed a favorable level of work climate and 96.0% expressed a favorable level. The results of our Spearman's Rho test showed a substantial positive correlation between work climate and work performance in the area of Environmental Sanitation and Health of the District Municipality of Cayma, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative. A significant level of 0.04 to 30.05 was reached and a positive correlation value of 0.680. Likewise, the levels of work involvement, supervision and communication are significantly related to work performance.

Keywords: Work climate, job performance, job involvement, supervision and communication.

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral se caracteriza como el bienestar en el lugar de trabajo, se interpreta generalmente como algo influido por una serie de características del trabajo, que pueden servir como demandas o recursos de diferentes maneras. Se cree que estos recursos y demandas interactúan para crear bienestar (Bordi et al., 2018).

En el ámbito internacional, el clima laboral de una organización tiene influencia significativamente en la actitud de una persona en el trabajo, que se considera excelente o aceptable si es competente de realizar las actividades que se le encomiendan. Por ello, realizar las tareas de forma ideal, saludable, segura en el trabajo se denomina adecuado; y consecuentemente cuando las condiciones de trabajo son agradables y alentadoras, las personas rendirán al máximo porque están motivadas y centradas en sus labores (Kurniawaty et al., 2019). Igualmente; el clima laboral implica el estado emocional agradable o positivo proveniente de la valoración de la experiencia laboral; conjunto a la congruencia que los colaboradores buscan en su centro de labores y lo que sienten al desarrollar sus funciones (Wang & Brower, 2019).

Paralelamente Setiyani et al. (2019), el entorno de trabajo contempla una serie de factores que incluyen los aspectos humanos, procedimientos y materiales empleados en el entorno donde se labora, los procesos y las disposiciones de trabajo tanto individuales como de grupo. Dentro del clima laboral es relevante la disciplina en el lugar de trabajo, pues permite a los directivos comprometerse con el personal para cambiar el comportamiento, mejorar la comprensión de todas las leyes corporativas y las normas sociales aplicables (Yessy et al., 2019).

Por otro lado, Mahmud et al. (2019), señala que además de mejorar el rendimiento laboral y la disciplina en cada puesto de trabajo, la presencia de un entorno laboral favorable y agradable aumentará el entusiasmo de los empleados en el trabajo. El rendimiento de un empleado se verá afectado por un lugar de trabajo agradable, con suficientes comodidades y con relaciones positivas con los empleados. Los empleados son más capaces de mantener la disciplina y muestran mejor rendimiento cuando se sienten a gusto en su entorno de trabajo. Dentro de una organización, los empleados se encontrarán en un mal estado afectivo si no

hay procedimientos claros en el trabajo producto de un inadecuado clima laboral. Su bienestar y su intención de actuar de forma que sirva a la organización más allá de las exigencias de su trabajo se ven afectados por esta situación. Este efecto es especialmente significativo cuando se trabaja en equipo, ya que los individuos propagan la sensación de incertidumbre por contagio emocional (Mañas et al., 2018).

Mientras que, a nivel nacional Setia et al. (2020) indica la evaluación del desempeño es vital para que los empresarios puedan decidir el salario, ofrecer ascensos y valorar el comportamiento de los empleados, al tiempo que se les da la oportunidad de elaborar sus planes de carrera y reconocer sus puntos fuertes y débiles. La cuantía y la calidad, el método de producción y el grado de supervisión son factores que afectan a los resultados de un trabajo. Abarcando otro punto fundamental se tiene la actividad económica es muy importante para el desarrollo de las sociedades y específicamente para el desarrollo de la economía de las empresas, sean estas constituidas por personas naturales o jurídicas. En ese sentido, la economía se ve reflejada en la adecuada producción de bienes y servicios, por lo que se busca la forma de mejorar esta actividad.

Los empresarios se encuentran en la obtención de mejorar el producto o servicio que ofrecen, por lo que se toman diversos parámetros para llegar a dicha finalidad; por tanto, el clima laboral se comprende como aquellas condiciones en las que se desarrollarían las actividades económicas, siendo que las personas que laboran en determinada empresa se someten y actúan bajo estas condiciones, y siendo que estas condiciones respaldan la actividad laboral y rendimiento de los asalariados. Esto resulta de gran consideración para lograr desarrollar una determinada empresa o alguna entidad que realice una actividad económica. Es por ello, que el clima laboral posee un gran efecto en el resultado de la empresa o alguna entidad que desarrollen actividades económicas, ya sea en un proceso productivo de algún bien o a la prestación de servicio, es decir que los trabajadores actúan y se desempeñan de acuerdo a las condiciones de trabajo que se ofrecen en una determinada empresa, siendo estas directamente relacionadas con el cumplimiento de las actividades de los colaboradores.

De allí nace la importancia de que las empresas o entidades que desarrollen actividades económicas, cuenten con profesionales que puedan gestionar el clima laboral de manera que se permita tomar decisiones en referencia a estas, con la finalidad de poder mejorar este parámetro y así poder incrementar el bienestar de los trabajadores permitiendo una mayor productividad en las actividades económicas. Por otro lado, en referencia al desempeño laboral se tiene que decir que es un factor de relevante importancia ya sea para el trabajador o para el empleador que requiere de sus servicios, ya que de ello depende la producción en las empresas o entidades que desarrollan diferentes actividades económicas ya sean de un bien o a la prestación de servicio.

Hoy en día, las municipalidades distritales son entidades públicas que prestan servicios públicos, dentro de estos servicios se encuentran el servicio de limpieza pública, que tiene por finalidad mantener el ornato y limpieza de las calles, parques, avenidas, entre otros; En ese sentido, a nivel local la Municipalidad Distrital de Cayma-Arequipa manifestó una serie de problemáticas en las funciones de los operarios del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad de Cayma, los cuales no percibían un buen clima laboral y por ende, no desempeñaban adecuadamente sus funciones afectando el desarrollo de los objetivos organizacionales del área; por ello, es necesario evaluar el desempeño del personal de limpieza de esta dependencia del estado para que puedan optimizar su trabajo.

En consecuencia, la presente pesquisa plantea como problemática general: ¿Cuál es la relación entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022?; desglosándose como preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022?; ¿Cuál es la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022? Y ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los

trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022?

La justificación teórica según Bernal (2010), se da cuando lo que se pretende estudiar es con el propósito de generar reflexión y debate académico, contrastar teorías, y resultados; esta se da al realizar una investigación con la finalidad de resolver un problema o para proponer lineamientos estratégicos que ayuden a resolver la problemática. En ese sentido, la fundamentación teórica de este estudio es con la finalidad de realizar un aporte y poder mejorar el Clima laboral y como este afecta la productividad laboral en los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma.

Consecuentemente, se establece como objetivo general: Determinar la relación entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022; desprendiéndose como propósitos específicos: Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022; determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022 y determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022.

Por otra parte, se plantea como hipótesis general: El Clima laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022; planteándose como hipótesis específicas: El involucramiento laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022; la supervisión tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022 y la comunicación tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación es importante establecer un marco teórico, que permita referenciar los nuevos aportes que se pretende realizar a la comunidad científica, en ese sentido se consultó fuentes bibliográficas, las mismas que se realizaron en función a las normas y parámetros exigidos para una investigación científica, en ese sentido se tiene las siguientes referencias bibliográficas.

Pertinente a los antecedentes nacionales se tiene a Figueroa (2022) donde planteó como objetivo decretar la influencia e intervención del entorno organizacional para el rendimiento de labores de los operarios del sector administrativo de la Municipalidad de Huaraz. Bajo la metodología aplicada; contemplando como muestra a 95 colaboradores de la entidad en estudio. Logrando un coeficiente de correlación de Spearman de 0,404 conjunto a un p-valor de 0,000. Concluyendo que, el clima organizacional impacta de manera significativa en relación a la respuesta y rendimiento laboral de los operarios del sector administrativo de la Institución de Huaraz.

Tomando en consideración lo anteriormente mencionado, Aldaz et al.(2022) sostuvieron que la finalidad principal de su estudio fue evaluar la posibilidad de un vínculo entre el clima empresarial y el rendimiento profesional dentro de un establecimiento educativo del cantón Salitre en el 2020. Dando un perfil metodológico, se manejó un análisis cuantitativo y un diseño no experimental de rango descriptivo, manteniendo un estudio de punto único en el tiempo, llevado simultáneamente el enfoque correlacional, dándose así la aplicación de un cuestionario a cuarenta responsables seleccionados por un muestreo censal. Dicho instrumento alcanzó los resultados mediante el coeficiente de Cronbach un valor de 0,853 para la variable clima organizacional y 0,827 para la variable desempeño laboral. En conclusión se pudo descubrir que un eficiente clima empresarial impactó de manera positiva el desempeño laboral de los colaboradores, encontrándose un nivel de vinculación de alto impacto entre ambas variables, con un nivel de significancia inferior a 0.05.

Asimismo, Unocc (2018) formuló como central objetivo cuyo estudio planteó como propósito central decretar la analogía de evaluación del clima o ambiente laboral y el rendimiento ocupacional en los operarios de la organización en estudio;

contemplando como muestra a 30 operarios los cuales serán el objeto de análisis de lo que se quiso determinar. Teniendo así el resultado de que el índice de relación en función del ambiente laboral y la satisfacción con los beneficios laborales, es buena; asimismo dicha relación se respalda con un p-valor de 0,000 de coeficiente de correlación de 0,836. Determinando finalmente que, mientras mayor sea el estándar de clima laboral, mejor será el de satisfacción laboral en la institución empresarial, en consecuencia, que existe la relación lo cual determina que mientras uno incrementa positivamente el otro indicados también lo hará.

Por otro lado, Serrano (2017) el estudio formuló decretar la interrelación que existe entre clima y desempeño laboral de los operarios de la unidad de archivo del servicio de administración tributaria de Lima. Bajo un marco metodológico cuantitativo asimismo se consideró a 60 operarios de la institución, los cuales fueron responsables del llenado de la encuesta. Es así que se logró realizar un análisis central donde se pretendía demostrar la relación significativa positiva con un $r = 0,532$ conjunto a un p-valor de 0,000. Concluyendo la relación medida y reveladora entre el clima laboral y al desempeñar las labores de los colaboradores en el sector administrativo donde hay la manipulación de archivos de los servicios de la cultura tributaria de Lima.

En cuanto a los antecedentes internacionales se cuenta con, Palomino et al (2016), plantearon como fin decretar la interrelación en base al clima y desempeño laboral de los operarios de la empresa Venoplast. Por lo que el autor estuvo considerando como muestra a 97 colaboradores, a quienes efectuaron el llenado de la encuesta. En consecuencia, obtuvieron como resultados que los colaboradores calificaron como bueno el clima laboral, lo cual se evidenció en el desempeño de sus funciones. Determinando así que hay una interrelación entre ambas variables en los operarios de la institución estudiada, se identificó también que sus respuestas aportaron de manera significativa al estudio, ya que con ello el autor determinó la influencia real de los factores que se estudiaron.

Igualmente, Pérez y Javier (2014) plantearon demostrar como el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los operarios del MIES. Para realizar el estudio tomaron una muestral de 40 colaboradores pertenecientes a la organización. Logrando obtener que el clima laboral era alto con 63.90%; a la par

la satisfacción laboral fue buena con 62.33%. Concluyendo que, se necesita examinar y presentar acciones con la que se permita dar mejoras en relación al clima organizacional, que ayuden a incrementar el desempeño de los colaboradores del MIES, llegando a finalizar la investigación con la premisa de que la influencia de los mismos es buena para la mejora o incremento del nivel de satisfacción de los operarios, ya que muestran aspectos positivos que maximizan su rendimiento y estado mental como el físico.

López (2021), planteó como propósito central decretar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral. Contemplando como muestra a 51 trabajadores de la empresa; quienes fueron partícipes de la recolección de respuestas a dicha técnica. Llegando a los resultados que el liderazgo tiene una dependencia de forma directa en la destreza de cumplimiento en las labores de los colaboradores administrativos de la UPS sede Guayaquil, lo cual se respalda con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,615 y un p-valor de 0,000. Concluyendo que, el clima impacta de forma directa además de impactar positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la UPS en Guayaquil, esto se evidencia en aspectos cuya interrelación es mejorar el ambiente y los operarios son parte de la mejora, es así que se refleja que cuando hay un buen clima los operarios tienen mejor rendimiento, por lo que los niveles de productividad pueden incrementar de manera positiva otorgando beneficios a la organización y operarios.

Para los aspectos que conciernen bases teóricas centrales de la investigación se analizan teorías afines que estudian a las variables como clima laboral y desempeño laboral. Por ello, para la primera variable se toma en cuenta autores que muestran conceptualizaciones y modelos teóricos que dimensionan la variable de estudio, con la finalidad de comprender mejor la dimensión y alcance de estudio de las variables establecidas.

En base a la teoría del clima laboral de Litwin y Stringer, abordan facetas importantes de las personas que trabajan en una organización a través de conceptualizaciones del clima. Estas conceptualizaciones pretenden optimizar el clima laboral porque afecta al comportamiento de las personas, que es el resultado de cómo perciben su entorno de trabajo (Acosta & Venegas, 2010).

Concerniente a Chiavenato (2011), señala que el clima laboral establece que las diversas normas no formales, tampoco escritas, las que tienden a orientar las conductas normales del personal de una empresa y que direccionan sus actividades a la consecución de los propósitos de la organización. Es la apreciación individual del alcance que los colaboradores y directivos se mentalizan en referencia a la organización en la que laboran y esta impacta en el desempeño de la organización.

En función a las dimensiones de clima laboral, se hallan las siguientes: dimensión autorrealización, la cual se entiende como la percepción del empleado sobre las congruencias que brinda una organización, para que el mismo pueda desplegarse a un grado profesional y personal. Por otro lado en función al involucramiento laboral, se conceptualiza como el compromiso que asume un colaborador con una empresa con la finalidad de influir en su entorno. La dimensión supervisión, se refiere a las percepciones de funcionalidad y significación del control de los jefes en el desarrollo de las actividades y destrezas laborales para optimizar el trabajo. La dimensión comunicación, se describe como la deserción del índice de claridad y exactitud de la data que fluye de forma interna en una organización. La dimensión condiciones laborales, se conceptualiza como el esfuerzo que una organización realiza con el fin de ofrecer los insumos materiales y económicos con el propósito de que el colaborador acate a cabalidad sus funciones.

Noboa et al. (2019), reseñan en cuanto a los factores influyentes en el clima laboral, existen varios los cuales pueden ser la cultura organizacional, motivación, ambiente laboral y liderazgo. Asimismo, refieren que el clima organizacional manifiesta una interrelación con el desempeño perfecto de los operarios de una determinada institución. Refieren que, la relevancia del clima laboral se encuentra en que logra impactar grandemente en el aspecto psicológico de los y salud de los colaboradores, de tal manera que si es defectuoso se presentan controversias entre las personas además de una disminución en la producción.

Acosta y Venegas (2010), refiere que en relación al clima laboral se presentan factores de importancia en cualquier organización, la apreciación de los trabajadores del clima donde realizan sus labores, tiene correspondencia con la

confiabilidad, la estabilidad entre otros, lo que influye positiva o negativamente en la producción de la entidad empresarial.

Iglesias et al. (2020), el clima laboral es de gran interés para las entidades empresariales, ya que tiene una influencia en el proceso organizacional y psicológico, por lo mismo repercute en la eficacia de la organización y en el bienestar de los colaboradores. De allí la importancia de que se tenga buenas condiciones para el incremento de la productividad.

Pedraza (2020), refiere que el clima laboral, es una construcción caracterizándose por la múltiple dimensión que la comprende, todo esto porque representa propiedades de una institución que se describen por la experiencia que perciben y comparten los colaboradores, las que se crean desde la interacción entre personas.

Correspondiente, Chirinos et al. (2018) manifiesta que en el transcurrir del tiempo, el clima laboral se transforma como componente principal del emprendimiento en el desempeño de las labores de las personas que la conforman, lo que es de vital importancia por repercutir principalmente en la producción positiva o negativamente, esto depende del ambiente que sienten los colaboradores en el entorno de trabajo además de lo que perciben del ambiente laboral. De esta manera un entorno laboral que agrade, de armonía y tranquilidad permite un mayor desempeño de los colaboradores, quienes resultan de vital importancia para los emprendimientos.

Dentro del clima laboral, la observación de que los climas éticos tienen un impacto significativo en los resultados y comportamientos individuales y organizacionales es lo que está impulsando el creciente interés en el estudio de los climas éticos, que se define como un conjunto de perspectivas adquiridas de políticas y procesos formales e informales que dan forma a las expectativas de comportamiento ético. En particular, los entornos éticos que fomentan el comportamiento prosocial suelen tener una mayor asociación con la mejora del rendimiento laboral que los entornos éticos que fomentan la individualidad. Por lo tanto, comprender los posibles efectos que los distintos climas éticos pueden tener en los individuos y las organizaciones, como los efectos proximales positivos (como

la mejora de las actitudes laborales) y los efectos distales negativos (como la disminución del rendimiento), puede ayudar a las empresas a aprovechar todo su potencial (Pagliario et al., 2018).

Pupo-Guisado et al. (2017) concluyen que se evidencia una vinculación en un aspecto positivo y estadístico de relevancia entre el clima laboral y la satisfacción laboral en las entidades en las que realizaron el estudio, encontrándose medidas adecuadas y cercanas en relación a las variables, implicando que el clima laboral agradable se asocia a una, mayor satisfacción de los colaboradores, lo que es responsable de generar el buen clima.

Mientras que para la segunda variable se consideran aspectos teóricos, que manifiestan conceptualizaciones y bases teóricas que se refieren seguidamente.

Rivero-Remírez (2019) señala que el desempeño se define como el accionar con la finalidad de cumplir, realizar, efectuar algún compromiso. Es decir, hace referencia al accionar y efectuar labores en una ocupación, profesión teniéndose en cuenta las habilidades y conocimientos de cada uno de los operarios los cuales tienen influencia en su desempeño y rendimiento de actividades dentro de la organización.

Desde la percepción de Chiavenato (2011), señala que el desempeño se refiere a un conjunto de cualidades o capacidad de interacción positiva con el desarrollo de las actividades de un individuo, un equipo o una organización, suscitando resultados excepcionales. También añade que el análisis del desempeño elabora y construye un sistema de trabajo para implementar la organización.

Y entre las principales dimensiones se hallan: la dimensión Asistencia y Puntualidad, la cual se describe como la cualidad dentro de una organización; asimismo, se trata de cualidad humana que tiene como propósito acatar las labores encomendadas; la dimensión Trabajo en equipo; es el esfuerzo que representa a un equipo de trabajo que trabaja de manera conjunta; la dimensión Productividad, se refiere básicamente al rendimiento de un colaborador; la dimensión Respeto y Responsabilidad, la cual se caracteriza por el involucramiento del personal con una organización; la dimensión Calidad en el Trabajo, contempla el nivel de satisfacción

que percibe el colaborador respecto a sus funciones desarrolladas y finalmente, la dimensión Trabajo Bajo Presión, la cual implica el talento del líder de equipo para hacerle frente a las problemáticas que puedan suscitarse (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones , 2011).

Por su parte, Bautista et al. (2020) catalogan al desempeño laboral como y conductas que realizan los operarios a cambio de retribuciones económicas o compensaciones motivacionales que incrementen su rendimiento; lo que permite ayudar a lograr los propósitos previstos por la institución.

Igualmente, Urbano (2018) en relación al desempeño laboral, refiere que es el balance del personal en sus labores, es el eje de la producción y contribuye a alcanzar los objetivos de la empresa.

Por su parte, Rivero et al. (2021) (como se citó en Cisneros, 2021) los cuales describen al desempeño laboral como la forma de comportar de los colaboradores, ya sea en el ámbito técnico, así como también en la relación entre personas, siendo que su importancia se condiciona al medio ambiente y a los factores principales de las labores.

Mientras que Rizqina et al. (2017), señala que el desempeño laboral determina lo bien que se completa una tarea en un tiempo determinado; conjuntamente, puede entenderse como la forma en que un empleado completa una tarea asignada y deseada por un líder, definiéndose el esfuerzo como la fuerza energética gastada para lograr resultados medibles e ideales.

Conjuntamente, el desempeño laboral sirve como criterio para medir el éxito del trabajo a lo largo del tiempo en términos de cantidad y calidad para acatar los propósitos de la organización (Mariati & Mauludin, 2018).

Asimismo, el desempeño laboral implica un proceso de trabajo de los empleados completado y evaluado durante un periodo de tiempo predeterminado de acuerdo con las disposiciones o acuerdos especificados; donde una de las mediciones es la percepción del empleado en relación con los objetivos que debe cumplir o completar, con el fin de que el personal pueda alcanzar la cantidad

deseada a pesar de ser una tarea muy difícil pero factible. Y es según las condiciones de trabajo que el individuo siente que su calidad establecida se ajusta a los criterios, tiene el compromiso de desempeñar sus funciones adecuadamente (Achmad et al., 2018).

Según la teoría de Herzberg, esto debe rectificarse organizando los esfuerzos de los trabajadores y especificando explícitamente sus funciones, responsabilidades y objetivos, funciones y cargos. Uno de los componentes más importantes para que las empresas prosperen, dependen en gran medida del seguimiento y control de los objetivos planteados de la organización, lo cual es esencial para principios bajo los cuales la organización se rige (Bohórquez et al., 2020).

A su vez, en el desempeño laboral es relevante el rol de la ética y la disciplina de los empleados puesto que genera un gran impacto en su rendimiento. Si los empleados de la Administración desarrollan un enfoque disciplinado de todo, cualquier tarea se organizará y ordenará pronto, lo que promoverá posteriormente una ética de trabajo decente. Cualquier funcionario del gobierno siempre mantendrá su trabajo bien y no dejará que su trabajo quede inconcluso con una buena disciplina de trabajo. La comunidad recibirá un servicio satisfactorio cuando se ponga en práctica este enfoque, y la gente encontrará que todo está atendido en cuanto a sus demandas con respecto al gobierno (Nia & Hanafi, 2018).

La comprensión del desempeño laboral es la calidad y la cantidad de trabajo que un colaborador ejecuta mientras lleva a cabo sus responsabilidades bajo la autoridad que le ha sido delegada. De tal manera, el rendimiento de los empleados se trata de una tarea que puede realizar alguien al llevar a cabo las responsabilidades que se le han asignado en función de sus habilidades, experiencia, seriedad y tiempo (Gede et al. 2018).

El desempeño laboral además muestra la capacidad de un empleado, donde un buen rendimiento demuestra el máximo rendimiento. El rendimiento de los buenos empleados es la clave para que la organización logre sus propósitos, y esto es algo que los ejecutivos de las empresas deben tener en cuenta. Por ello, está correlacionado en función a la calidad de los RRHH. La destreza de los

colaboradores se asocia constantemente con la productividad, la eficacia y el rendimiento, la productividad suele estar vinculada a un alto rendimiento y a una fuerte ética de trabajo (Paramita et al., 2020).

De igual forma, el desempeño laboral se caracteriza por las interrelaciones positivas con los compañeros de labor, los clientes, los colegas y los superiores, así como por el acatamiento de metas y estándares específicos. La productividad de los operarios es crucial para que una organización alcance sus objetivos más altos. El desempeño de un empleado de una empresa se suele medir por lo bien o mal que realiza sus tareas. Se refiere a la cuantía y la calidad del producto que producen. La eficiencia y la eficacia se tienen en consideración al momento de examinar el rendimiento laboral, debido a que se encuentran vinculados al desempeño de los operarios en cada una de sus áreas de trabajo (Faran, 2018).

El rendimiento de los empleados suele estar correlacionado con el éxito de la organización en la generación de nuevos productos, los beneficios obtenidos, el aumento positivo de las ventas y el incremento de la cuota de mercado. De esta manera, el valor de un grupo de comportamientos de los empleados que repercuten positiva o negativamente en la obtención de los propósitos de la organización se utiliza habitualmente para describir el rendimiento laboral (Virgiawan et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El proyecto realizado fue de tipo aplicada, dado que se pretendió encontrar soluciones al problema de estudiado y conjuntamente se enfocó en brindar soluciones de acuerdo a las teorías (CONCYTEC, 2019).

Según Hernández - Sampieri y Mendoza (2018), el diseño no experimental no ejecuta una manipulación deliberada de las variables sujetas a medición; asimismo, el corte transversal refiere que la recolección de data es realizada en un único y determinado tiempo; además, el nivel correlacional cuyo designio es precisar el nivel de vinculación entre las variables.

En consecuencia, este estudio tiene un diseño no experimental porque las variables consideradas se examinaron en su entorno natural. También tiene un diseño transversal porque los datos se recogieron en un único periodo de tiempo, y tiene un diseño correlacional porque el objetivo del estudio era explicar cómo se relacionaban entre sí las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Laboral

La variable Clima Laboral es cuantitativa.

Se consideró como definición conceptual mediante, Palma (2004) refiere que, la variable afecta de forma personal en la percepción que los colaboradores y directivos dado que se mentalizan en referencia a la organización en la que laboran. Lo que trae como consecuente conmovier en el desempeño de la institución.

Se consideró como definición operacional que el clima Laboral se desarrolló mediante la medición de las dimensiones de involucramiento laboral, inspección y comunicación, en la medida que se aplicó una encuesta a los trabajadores del área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad en el estudio.

Los indicadores presentes de la variable que fueron considerados son los siguientes, compromiso, identificación, soporte para las labores, disposición para las actividades, componentes materiales y económicos.

Dicha variable tiene un tipo de escala de medición denominado ordinal.

Variable 1: Desempeño Laboral

La variable Desempeño Laboral es cuantitativa.

Se consideró como definición conceptual, mediante Chiavenato (2009) conceptualiza al desempeño como el accionar con la finalidad de cumplir, realizar, efectuar algún compromiso. Es decir, hace referencia al accionar y efectuar labores en una ocupación, profesión teniéndose en cuenta las habilidades y conocimientos con los que cuentan los colaboradores en su desempeño laboral.

Se consideró como definición operacional que el desempeño Laboral se desarrolló mediante la medición de los alcances de asistencia y puntualidad, también se consideró los aspectos como el trabajo en equipo, las influencias de la productividad, promover valores como el respeto y responsabilidad, garantizar la eficiencia de cumplimiento de actividades, trabajar bajo presión, en la medida que se aplicó una encuesta a los trabajadores del área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad en el estudio.

Los indicadores presentes de la variable que fueron considerados son los siguientes, asistencia, puntualidad, habilidad, disposición para laboral, rendimiento, recurso, tiempo, accesibilidad, cordialidad, nivel de calidad, logros conseguidos, disposición de tiempo y adaptación al ritmo de trabajo.

Dicha variable tiene un tipo de escala de medición denominado ordinal.

3.3. Población, muestra, y muestreo

3.3.1. Población

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), conceptualizan a la población entendida o referida tal como una sucesión de casos totales existentes

en relación a algún tema en estudio, por lo que expresan ciertas especificaciones para poder ser evaluadas con posterioridad.

La población estuvo contemplada por 70 operarios del área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma.

Criterios de inclusión: Se incluyó a los colaboradores de campo del área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma.

Criterios de exclusión: Fueron excluidos los colaboradores con cargos directivos y los que tienen una suspensión laboral.

A la par, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indican que la muestra es la representación de un subgrupo de la población los cuales serán fuente para la obtención de data. En caso del proyecto, este estuvo contemplada por 50 colaboradores del área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma.

Para Ledesma et al. (2016), pertinente a los temas de muestreo, establece que el muestreo aleatorio simple señala que los objetos destinados para la recolección de data, en este caso personas tienen la oportunidad de ser comprendidos en la muestra. Para lo cual se concretó que el muestreo no probabilístico intencionado; dado que se consideró a los trabajadores de campo del área de estudio.

La unidad muestral se define como el conglomerado por medio del cual se tiene acceso a los individuos de estudio. La unidad muestral fue el área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma (Arias & Covinos, 2021).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Concerniente a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indican que la técnica de encuesta es un método por el cual se logra la obtención de información para efectuar análisis que serán de ayuda para determinar resultados o conclusiones acerca de los objetivos, indican también de reúne información para dar respuesta y soluciones a problemas que se hayan encontrado. Para la investigación se hizo uso de la encuesta.

Como instrumento se ejecutó el cuestionario de Clima laboral compuesto por 13 ítems, para lo cual se trabajó con una escala que plantea los valores en función de: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo, (4) De acuerdo hasta (5) Totalmente de acuerdo.

En caso del formulario para la segunda variable Desempeño laboral, se emplearon 15 preguntas o apartados y se le concedió un puntaje que otorga valores: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) hasta Siempre (5).

De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indican a la validez que se asocia al nivel donde el instrumento indica el valor de la fiabilidad del mismo. Por ende, la validez del presente proyecto se ejecutó a través del análisis de profesionales cuya especialidad radica y se enfoca en el desarrollo del tema.

La confiabilidad de los instrumentos de estudio se decretó por medio del procesamiento de la data en el software estadístico SPSS v26, el cual expresa la credibilidad de los instrumentos mediante la identificación del valor de alfa de Cronbach.

En cuanto a la primera variable, se obtuvo que la medición numérica de alfa de Cronbach fue de 0,890, el cual señala que es buena; por ende, el instrumento es fiable para su aplicación.

Respecto a la primera variable, el alfa de cronbach fue de 0,814, el cual señala que es buena; por ende, la aplicación del instrumento es viable.

3.5. Procedimientos

El proyecto se acopló a los pasos que se detallan a continuación: primero, se solicitó la autorización a la presente casa de estudios; posteriormente se pidió y obtuvo el permiso de la institución investigada conforme a ello, se elaboró un plan de trabajo para un control óptimo de las actividades a realizar; luego, se aplicaron las encuestas a través de Google Forms y de forma presencial a la unidad de estudio; después, se procesó la data obtenida en el software estadístico SPSS v26, donde se refleja los estados en tablas y su representación gráfica pertinentes en base a lo respondido por los encuestados.

3.6. Método de análisis de datos

En el presente estudio se empleó el Microsoft Excel para el tratamiento de la información recolectada a través de la encuesta, posteriormente se trató la información con el software estadístico SPSS 26, a través del cual se obtuvo los resultados estadísticos tanto inferenciales como descriptivos, los cuales se presentan en tablas y figuras conjunto a sus explicaciones.

3.7. Aspectos éticos

Acorde a ALLEA (2018), refiere que la ética de un estudio debe respetar los principios de un estudio y conjunto a ello define los criterios de una conducta investigadora pertinente. Mientras que, a nivel nacional la Universidad César Vallejo, señala que una investigación debe cumplir las exigencias estipuladas dentro de su normativa (RCUN°0262-2020-UCV) (Vallejo, 2017). Asimismo, la ética del investigador refiere que no se debe alterar la información adquirida y además de respetar la integridad y criticidad de la unidad de estudio, puesto que la indagación se manipuló bajo estricta confidencialidad (CONCYTEC, 2019). Por ello, en el proyecto se acató los principios éticos y se realizó el trámite para los permisos pertinentes en la institución pública materia de investigación, y a la par se solicitó el consentimiento de los colaboradores que fueron encuestados, debido a su voluntad de colaborar.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo Primordial

Determinar la relación entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022.

Tabla 1

Relación entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

			Desempeño laboral		Total
			Medio	Favorable	
Clima Laboral	Medio	Recuento	0	5	5
		% del total	0.0%	10.0%	10.0%
	Favorable	Recuento	2	43	45
		% del total	4.0%	86.0%	90.0%
Total	Recuento	2	48	50	
	% del total	4.0%	96.0%	100.0%	

Nota: En base al cuestionario de Clima laboral y desempeño laboral

Interpretación: Concerniente al avance, y los resultados especificados en la anterior tabla se puede inferir que el 90.0% de las personas interrogadas expresaron que la variable Clima laboral se halla en un grado favorable; igualmente, el 4.0% también manifestaron que la variable desempeño laboral está establecida en un grado medio; entre tanto, el 96.0% expresó que la variable dependiente está en un nivel favorable.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

Tabla 2

Relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

			Desempeño laboral		Total
			Medio	Favorable	
Dimensión Involucramiento	Medio	Recuento	0	9	9
		% del total	0.0%	18.0%	18.0%
	Favorable	Recuento	2	39	41
		% del total	4.0%	78.0%	82.0%
Total		Recuento	2	48	50
		% del total	4.0%	96.0%	100.0%

Nota: En base al cuestionario del cruce de Involucramiento y desempeño laboral

Interpretación: Pertinentes a los valores presentados, de la tabla anterior se extrapola que el 82.0% de las personas que respondieron el formulario, manifestaron que la dimensión involucramiento se halla en un grado favorable; igualmente, el 4.0% de los encuestados también manifestaron que la variable desempeño laboral está establecida en un nivel medio; por el contrario, el 96.0% consideró que la variable dependiente se halla en un grado favorable.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022.

Tabla 3

Relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

			Desempeño laboral		Total
			Medio	Favorable	
Dimensión Supervisión	Desfavorable	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	2.0%	2.0%
	Medio	Recuento	0	5	5
		% del total	0.0%	10.0%	10.0%
	Favorable	Recuento	2	42	44
		% del total	4.0%	84.0%	88.0%
Total		Recuento	2	48	50
		% del total	4.0%	96.0%	100.0%

Nota: En base al cuestionario del cruce de Supervisión y desempeño laboral

Interpretación: En base a los resultados, se puede visualizar que el 88.0% de las personas evaluadas declararon que la dimensión supervisión se halla en un grado favorable; igualmente, el 4.0% de los encuestados también manifestaron que la variable relacionada con el desempeño laboral, pertenece a un nivel medio; por otro lado, el 96.0% consideró que la variable dependiente se halla en un grado favorable.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022.

Tabla 4

Relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

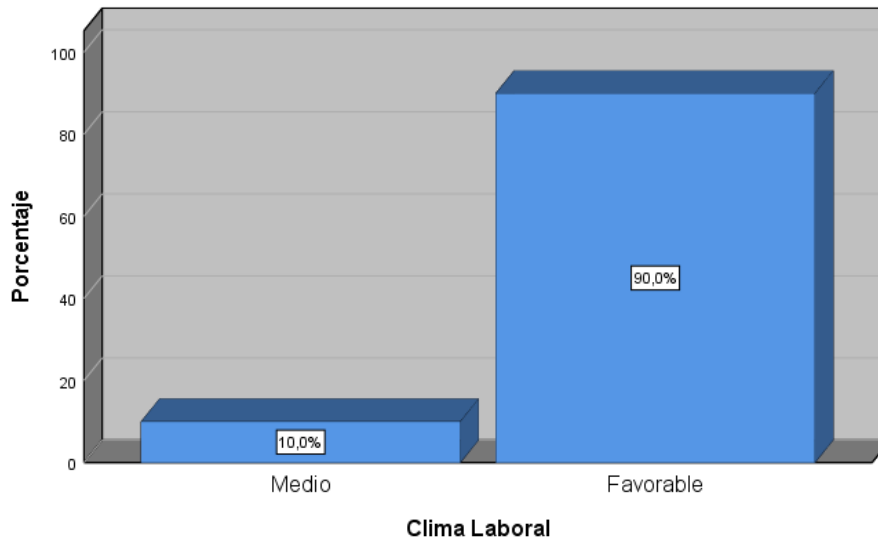
			Desempeño laboral		Total
			Medio	Favorable	
Dimensión Comunicación	Desfavorable	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	2.0%	2.0%
	Medio	Recuento	0	5	5
		% del total	0.0%	10.0%	10.0%
	Favorable	Recuento	2	42	44
		% del total	4.0%	84.0%	88.0%
Total	Recuento	2	48	50	
	% del total	4.0%	96.0%	100.0%	

Nota: En base al cuestionario del cruce de Comunicación y desempeño laboral.

Interpretación: En caso de la comunicación y el desempeño, se logra visualizar que el 88.0% del total declararon que la comunicación se encuentra en un nivel favorable; igualmente, el 4.0% de los encuestados también manifestaron que la dimensión desempeño laboral se halla en un grado medio; en tanto, el 96.0% expresó que la variable dependiente se encuentra en un rango favorable.

Figura 1

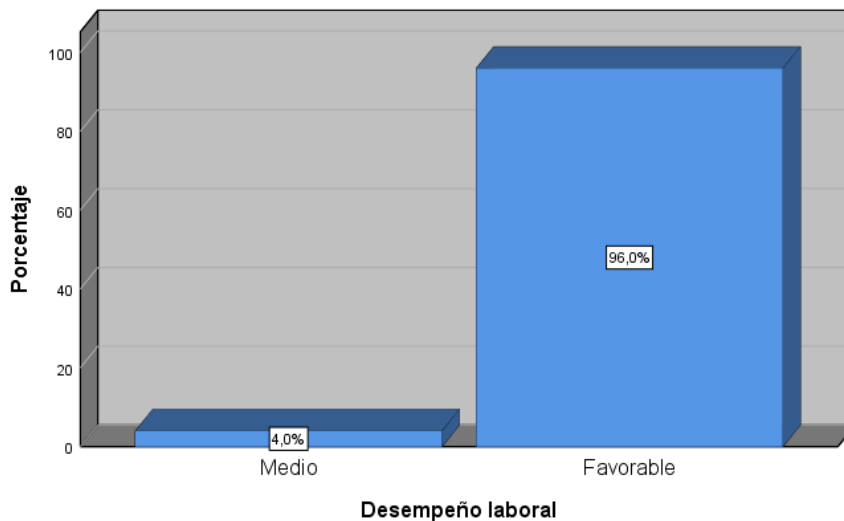
Nivel de clima laboral



Nota: Con el análisis desarrollado se puede extrapolar que el nivel de clima laboral, perteneciente a la institución fue favorable con 90.0% frente a un 10.0% que fue medio.

Figura 2

Nivel de desempeño laboral



Nota: Concerniente al análisis efectuado se tiene que el nivel de desempeño laboral de la institución fue favorable con 96.0% frente a un 4.0% que fue medio.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de significancia estadística

Ho: El clima laboral no tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

H1: El clima laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

Regla de decisión:

P – valor ≤ 0.05 , no se rechaza la hipótesis nula

P – valor ≥ 0.05 , se rechaza la hipótesis nula

Tabla 5

Relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral

Nota: Cuestionario realizado y verificado por el SPSS v26.

Concerniente a la validación de la hipótesis se tiene que la prueba Rho de Spearman en caso de las variables que se evaluaron, se tiene un coeficiente de correlación con valor de 0,680, asimismo también se concretó que el p-valor es 0.043 menor a 0.05; en este caso trae como consecuencia la aceptación de la hipótesis alterna, lo que conlleva a que hay una relación significativa positiva entre el clima laboral y desempeño laboral con intensidad considerable.

Primera hipótesis específica

H0: El involucramiento laboral no tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

H1: El involucramiento laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

Regla de decisión:

P – valor \geq 0.05, no se rechaza la hipótesis nula

P – valor \geq 0.05, se rechaza la hipótesis nula

Tabla 6

Relación entre el involucramiento y el desempeño laboral

		Dimensión Involucramiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Involucramiento	1.000	0.596
			0.049
		50	50
	Desempeño laboral	0.596	1.000
		0.049	
		50	50

Nota: Cuestionario realizado y verificado por el SPSS v26

La prueba Rho de Spearman en función al involucramiento y desempeño laboral, se logra determinar un coeficiente de correlación con 0,596, así también se observa que el p-valor es 0.049, el cual está por debajo a 0.05 lo que significa la aceptación de la hipótesis alterna, determinando así que hay existencia de una relación significativa y positiva entre el involucramiento y desempeño laboral en forma considerable.

Segunda hipótesis específica

Ho: La supervisión no tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

H1: La supervisión tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

Regla de decisión:

P – valor ≥ 0.05 , no se rechaza la hipótesis nula

P – valor ≥ 0.05 , se rechaza la hipótesis nula

Tabla 7

Relación entre supervisión y desempeño laboral.

		Dimensión Supervisión	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	0.753
	Dimensión Supervisión	Sig. (bilateral)	0.033
	N	50	50
	Coeficiente de correlación	0.753	1.000
	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	0.033
	N	50	50

Nota: Resultados del Cuestionario realizado y verificado por el SPSS v26

En relación a la muestra la prueba Rho de Spearman para la dimensión supervisión y desempeño laboral, se determinó que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,753, mientras p-valor es 0.033 menor a 0.05, por lo que se puede determinar que se valida la hipótesis alterna, lo que significa que entre la supervisión y desempeño laboral con una intensidad considerable hay existencia o latencia de una relación significativa mayor a cero.

Tercera hipótesis específica

Ho: La comunicación no tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

H1: La comunicación tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

Regla de decisión:

P – valor ≥ 0.05 , no se rechaza la hipótesis nula

P – valor ≥ 0.05 , se rechaza la hipótesis nula

Tabla 8

Relación entre comunicación y desempeño laboral.

		Dimensión Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.403
	Desempeño laboral	N	50
		Coefficiente de correlación	0.753
		Sig. (bilateral)	0.403
		N	50

Nota: Resultados del Cuestionario realizado y verificado por el SPSS v26

Se ha comprobado que el coeficiente de correlación de la prueba Rho de Spearman de la muestra para la comunicación y desempeño laboral es de 0,753, mientras que el valor p es de 0,403 inferior a 0,05, lo que indica que se apoya la hipótesis alternativa ya que hay existencia o latencia de una una relación significativa positiva mayor a cero

V. DISCUSIÓN

Luego de revisar los antecedentes previos, las teorías sobre las variables y luego de haber obtenido los resultados, se procede a realizar la discusión:

Correspondiente al objetivo general, los resultados demostraron que hay relación entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los operarios del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022; donde el 90.0% de las personas evaluadas demostraron un nivel favorable de clima laboral a su vez demostraron un grado medio en relación al desempeño laboral; asimismo, el 4.0% indico un desempeño laboral medio; asimismo, para obtener el grado de la relación se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman dando un coeficiente de 0,680 conjunto a nivel de significancia de 0,043 inferior a 0,05; lo que demuestra una correlación significativa positiva entre el clima laboral y el desempeño laboral. Dichos datos se encuentran interrelacionados con los aportes de López (2021), en donde evidenció un Rho de Spearman de 0,615 a la para manifiestan un p-valor de 0,000. En base a la teoría del Clima laboral de Litwin y Stringer, establece que trata de aspectos relevantes de los individuos que laboran en una organización empleando las conceptualizaciones del clima, que buscan optimizar el clima laboral; dado que ello tiene implicancia en el comportamiento de los individuos lo cual es resultados de las percepciones como parte de su entorno laboral. Por lo tanto, el clima laboral cuenta con un fundamento positivo en concordancia con el desempeño laboral de los colaboradores de una organización; lo cual es el reflejo de las competencias del personal para lograr los propósitos establecidos.

En la misma línea de investigación, la teoría de Herzberg y McClelland pretende aumentar la productividad de los empleados abordando los problemas que impiden alcanzar los objetivos tanto personales como organizativos; por ello, se torna importante incentivar al personal para que desempeñe sus labores eficientemente. A la par, el involucramiento determina el nivel de compromiso con el crecimiento y los valores de la institución (Bohórquez et al., 2020).

Igualmente, Pupo et al (2017) señala que la conexión entre el clima laboral y el desempeño laboral en las empresas se centra en que es la percepción del

medio donde se desempeña el trabajo de los operarios; lo cual influye en el desempeño laboral que se efectúa dentro de la empresa, asimismo se relaciona con la productividad que se genera en los resultados de los procesos de las organizaciones.

Asimismo, en torno a las comparaciones ejecutadas se comprueba que se manifiesta relación con el clima laboral y el desempeño laboral de los operarios pertenecientes a la entidad en estudio.

Respecto al objetivo específico 1: Determinar la relación entre el involucramiento y el desempeño laboral de los colaboradores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022; los resultados mostraron que en la dimensión involucramiento el 82.0% de los encuestados reflejaron un nivel favorable; a la par, el 4% de los encuestados manifestaron un nivel medio; asimismo, con apoyo de la prueba Rho de Spearman se determinó que el nivel de significancia existente con la dimensión involucramiento y desempeño laboral fue de 0,033 y un coeficiente de correlación de 0,753, demostrando así que la relación entre las variables analizadas. Concerniente a los datos obtenidos, estos coinciden con los resultados de Figueroa (2022), donde mencionó y demuestra que su nivel de significancia es de 0,000 inferior al 0,05 y un coeficiente de correlación es de 0,404 de grado medio. A su vez los resultados concuerdan con los de Serrano (2017), el mismo que determinó como coeficiente de correlación de 0,532 con junto a un nivel de significancia de 0,000. En tanto, la dimensión involucramiento tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal de una organización; puesto que, el involucramiento implica la participación activa de cada colaborador para el acatamiento correcto de los designios organizacionales, lo cual se dará cuando en la institución se maneja un clima laboral óptimo.

En la misma línea Palma (2004), refiere que el involucramiento con los ideales organizativos y la dedicación a la realización y el desarrollo de la organización, es decir, cada empleado se cataloga un elemento importante para el alcance de la entidad y los operarios se entregan a la organización. Asimismo, el involucramiento implica la respuesta efectiva en la identificación con la entidad centrándose en sentido de pertenencia y responsabilidad del colaborador.

En caso del objetivo específico 2: Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022; los resultados reflejaron que en la dimensión supervisión el 88.0% evidenció un nivel favorable; paralelamente, el 4.0% de los encuestados reflejaron un desempeño laboral de nivel medio; de igual forma, por medio del análisis de Rho de Spearman se decretó el grado de significancia entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral fue de 0,033 con un coeficiente de correlación de 0,753; evidenciando así la relación que se manifiesta entre las variables examinadas. Desde la teoría de Herzberg, la importancia de esta idea se debe en parte a que sirve para recordar a los directivos que todo puesto de trabajo tiene dos componentes sumamente esenciales: uno está implícito en el propio puesto, o sea, todo lo que los empleados realizan en términos de tareas y actividades relacionadas con su trabajo.

Estos se interrelacionan con los índices establecidos de Unnoc (2018), donde evidenció un nivel de significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación de 0,836. A la par concuerda con los resultados de López (2021), el mismo que mostró un nivel de significancia de 0,000 y a su vez un coeficiente de correlación de 0,615. Por lo tanto, la dimensión supervisión, se refiere a las percepciones de funcionalidad y significación del control de los jefes en el desarrollo de las funciones laborales para optimizar el trabajo lo cual evidenciara el buen desempeño laboral del personal.

De acuerdo a Palma (2004) la supervisión contempla el papel de los gerentes y supervisores en la inspección y su importancia en la actividad laboral basándose en conexiones de apoyo y guía para las funciones que desempeñarán cada día. Del mismo modo, las apreciaciones sobre la utilidad y el valor en la supervisión como parte de las acciones laborales como una de apoyo y asesoramiento para las practicas que son parte de su desempeño habitual.

Por su parte Noboa et al. (2019), señala que la supervisión se basa en la evaluación de los procesos realizados en relación con los propósitos de la organización. Su principal objetivo es detectar los puntos fuertes y las deficiencias en relación con los objetivos de la empresa, con la finalidad de hallar los puntos

fuertes y deficiencias le ayudará a crear un plan de acción que inspire nuevas iniciativas de mejora.

Concerniente al objetivo específico 3: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022; los resultados evidenciaron que en la dimensión comunicación el 88.0% de los encuestados expresaron un nivel favorable; asimismo, el 4.0% de los encuestados reflejaron un grado medio de desempeño laboral; en similitud, mediante la prueba Rho de Spearman se decretó el grado de significancia entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral fue de 0,043 con un coeficiente de correlación de 0,753; evidenciando así la conexión que se manifiesta con las variables examinadas. En función a las bases establecidas por Litwin y Stringer, mencionan que según el tipo de liderazgo que se maneje en la empresa hay la variación de climas, puesto que de estos variará el desempeño y la respuesta ante esto de los operarios, mencionan también que está relacionado con los cambios en las conductas o comportamientos al percibir presión o cambios acelerados que los afecten.

Lo que coincide con López (2021), el cual evidencia un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,615; a la par los resultados coinciden con los Figueroa (2022), el mismo que demostró un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,404. En tanto, la comunicación guarda relación con el desempeño laboral; puesto que, dentro de un ambiente laboral la comunicación es clave para que se trabaje en conjunto, motivando a cada miembro para que se desempeñe de manera eficiente cumpliendo las metas organizacionales.

En la misma línea de investigación Palma (2004) refiere la idea de que la comunicación se define como la facilidad, fluidez, coherencia y exactitud percibida de la investigación conectada y pertinente a la empresa y la atención que presta a sus clientes o usuarios. Igualmente, la interacción lingüística debe tornarse transparente, abierta y de confianza entre los operarios de una empresa; dado que ello produce percepciones positivas e inspira en ellos la dedicación y devoción necesarias para lograr resultados excepcionales en la productividad empresarial.

Del mismo modo, Iglesias et al. (2020) señalan que cuando se gestiona adecuadamente, la comunicación en el trabajo puede contribuir a que los individuos estén a gusto y disfruten de la organización en la que trabajan. Es un inconveniente que tiene influencia directa en la cultura de las entidades.

VI. CONCLUSIONES

Se procede a realizar las conclusiones siguientes:

1. En correspondencia al objetivo general, se determinó la relación existente entre el clima laboral y el desempeño laboral del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022; lo cual se demostró por medio de la prueba de correlación Rho de Spearman dando como resultado un $r= 0,680$ y un nivel de significancia de $0,043 < 0,05$; en tanto, se acepta la hipótesis alterna; en tanto, se concluye la existencia de una correlación positiva significativa entre las variable.
2. En tanto el objetivo específico 1, se decretó la relación que existe con el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022; lo cual se demostró por medio de la prueba Rho de Spearman demostrado por un $r= 0,753$ y un nivel de significancia de $0,033 < 0,05$; en tanto, se concluye la correlación positiva significativa entre la dimensión involucramiento y el desempeño laboral de los operarios.
3. Seguidamente, en base al objetivo específico 2, se determinó la relación existente entre la supervisión y el desempeño ocupacional de los colaboradores del sector de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022; lo cual se manifestó por medio de la prueba de correlación Rho de Spearman dando como resultado un $r=0,753$ y un nivel de significancia de $0,033 < 0,05$; en tanto, se concluye la existencia de una correlación positiva significativa entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores.
4. Finalmente, el objetivo específico 3, se pretendió identificar la relación entre la la comunicación y el desempeño laboral de los operarios del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022; se demostró por la prueba de correlación Rho de Spearman, dando como resultado un $r= 0,753$ y un nivel de significancia de $0,043 < 0,05$; en tanto, se concluye la existencia de una correlación positiva significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al gerente municipal realizar esfuerzos para crear un ambiente laboral respetuoso y colaborativo, fomentar la comunicación efectiva, ofrecer incentivos adecuados, promover el desarrollo profesional y fomentar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, con el fin de aumentar el desempeño laboral de los empleados.

Segunda: Se recomienda al gerente municipal involucrar a los empleados en la toma de decisiones y en la planificación de proyectos y objetivos, permitiéndoles aportar sus ideas y perspectivas. Además, se sugiere brindar retroalimentación frecuente y reconocimiento por el trabajo bien hecho, y ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Estas prácticas pueden aumentar el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados, lo que se traducirá en un mayor desempeño laboral y mejores resultados para la organización.

Tercera: Se recomienda al gerente municipal establecer objetivos claros y específicos para cada empleado, y brindar retroalimentación constructiva y regular sobre su desempeño en relación a dichos objetivos. Además, se sugiere establecer un sistema justo y objetivo para evaluar el desempeño laboral, y ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades y competencias de los empleados. También es importante brindar apoyo y recursos adecuados para que los empleados puedan realizar su trabajo de manera efectiva. Al establecer una supervisión efectiva y un ambiente de apoyo, los empleados se sentirán más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que se traducirá en un mayor desempeño laboral.

Cuarta: Se recomienda al gerente municipal establecer una comunicación clara y efectiva con los empleados, asegurándose de que se comprendan bien los objetivos y expectativas de la organización y de cada puesto de trabajo en particular. Además, se sugiere establecer reuniones regulares para discutir el progreso y los desafíos, y para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo. Al promover una comunicación efectiva, los empleados estarán mejor alineados con los objetivos de la organización y podrán trabajar de manera más eficiente y efectiva para lograrlos.

REFERENCIAS

- Achmad, A., Basri, M., Ahmad, G., & Syamsu, S. (2018). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. *The International Journal of Engineering and Science* , 6(12), 28-36. <https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>
- Acosta, B., & Venegas, G. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera. *Revista IIPSI* , 13(1), 163-172.
- Aldaz Quinto, M. A. D. R., Alvarado Torres, M. W. Y., Castro Ramírez, M. N. A., & Fajardo Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- ALLEA. (2018). *Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación*. ALLEA - All European Academies.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* . Pearson. Tercera Edición .
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bordí, L., Okkonen, J., Makiniemi, J., & Tammi, K. (2018). Communication in the Digital Work Environment: Implications for Wellbeing at Work . *Bordí, L., Okkonen, J., Makiniemi, J., & Tammi, K. (2018). CommunNordic journal of working life studies*, 8(23), 29-47.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill. México. Interamerican Editorial S.A. de CV.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. Mc Graw-Hill. México.
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN(84)*, 43-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- CONCYTEC. (2019). *Código nacional de la integridad científica*.
- Faran, R. (2018). Impact of Workplace Bullying on Job Performance and Job Stress . *Journal of Management* , 5(3), 12-15. <https://doi.org/10.31580/jmi.v5i3.123>
- Figuroa, C. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].
- Gede, K., Luh, C., Luh, B., & Ida, R. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 5(3), 35-45.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa . *Revista Medisur*, 18(6), 1189-1197.
- Kurniawaty, A., Mansyur, B., & Ramlawati, B. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters* (9), 877-896. <https://doi.org/doi:10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Ledesma, J., Pérez, J., & Boza, J. (2016). *Introducción a las técnicas de muestreo*. Editorial Pirámides. España.

- López, A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana].
- Mahmud, E., Maharani, V., Supriyanto, A., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline . *Internacionall Journal Granthalayah*, 7(4), 2394-3629. <https://doi.org/https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Mañas, M., Díaz-Fúnez, P., Pecino, V., López-Liria, R., Padilla, D., & Aguilar-Parra, J. (2018). Consequences of Team Job Demands: Role Ambiguity Climate, Affective Engagement, and Extra-Role Performance. *Frontiers in psychology*, 8, 1-8. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02292>
- Mariati, H., & Mauludin, H. (2018). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction as Intervening Variable . *Mariati, H., & Mauludin, H. (2018). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation oJournal of Business and Management* , 20(8), 30-39. <https://doi.org/10.9790/487X-2008013039>
- Nia, M., & Hanafi, A. (2018). Analysis on the Effects of Organizational Communication Climate and Career Development toward Employee Performance with Job Satisfaction . *International Journal of Scientific and Research Publication* , 8(8), 44-48. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.8.8.2018.p8054>
- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Noboa, J., BaRelación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 6(1), 1-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Pagliario, S., Barattucci, M., Barreto, M., & Lo Presti, A. (2018). Pagliario, S., Barattucci, M., BarretOn the Effects of Ethical Climate(s) on Employees' Behavior: A Social Identity Approach . *Front. Psychol*, 12(9), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00960>
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo*.

- Palomino, M., & Peña, R. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda.* . [Tesis de Pregrado, Universidad de Cartagena].
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as moderating variables in Bank Mandiri (Persero), Tbk. . *International Journal of Research and Review*, 7(3), 2454-2237.
- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pérez, F. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)*. [Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador].
- Pupo-Guisado, B., Velázquez-Zaldívar, R., & Tamayo-Fajardo, M. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras Ciencias Holguín. *Centro de Información y Gestión Tecnoló*, 23(4), 1-14.
- Rivero, Z., Pariona, R., Gonzales, R., & Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: estudio desde una universidad estatal peruana . *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-317. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvg93.21>
- Rivero-Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo México de Camagüey*, 23(2), 159-164.
- Rizqina, Z., Adam, M., & Chan, }. S. (2017). Pengaruh budaya kerja dan keterlibatan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas Bangalore (bpks). . *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59-69.
- Serrano, M. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Archivo del Servicio de Administración Tributaria de Lima – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

- Setia, K., Muafi, M., & Setin, N. (2020). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Economics and Business* , 8(1), 495-505. <https://doi.org/doi:10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
- Setiyani, A., Djumarno, S., & Nawangsari, L. (2019). The Effect of Work Environment on Flexible Working. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 112-116. <https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.8114>
- Unocc, A. (2018). *El Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la Empresa Caja Arequipa, Ate 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la administración local de agua Huaraz. *Revista de Investigación*, 11(1), 167–180, 11(1), 167-180. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vallejo, U. C. (2017). *Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV*. UCV.
- Virgiawan, A., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance . *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67-79.
- Wang, T., & Brower, R. (2019). Job Satisfaction Among Federal Employees: The Role of Employee Interaction With Work Environment. *Public Personnel Management*, 48(1), 3-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0091026018782999>
- Yessy, V., Rahim, M., Istenfi, S., & Muhamad, T. (2019). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment and Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga. Yessy, V., Rahim, M., Istenfi, S., & Muhamad, T. *American International Journal of Business Management*, 2(5), 37-45.

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y desempeño laboral en el área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

FORM. DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL			
¿Cuál es la relación entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022?	El Clima laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022	Determinar la relación entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022	Variable 1: Clima laboral		La población estará conformada por 60 trabajadores del área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma
PROB. ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:		Tipo de estudio aplicada	
¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022?	H1: El involucramiento laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022	Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022		La investigación es de diseño no experimental, de corte transversal	
¿Cuál es la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022?	H2: La supervisión tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022	Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022,		De enfoque cuantitativo	
¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental	H3: La comunicación tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental y Salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022	Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Saneamiento Ambiental	Variable 2: Desempeño laboral	De nivel correlacional	La muestra estará compuesta por 60 colaboradores del área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma.

y Salubridad de la Municipalidad
Distrital de Cayma, Arequipa
2022?

y Salubridad de la Municipalidad
Distrital de Cayma, Arequipa
2022

Anexo 2.

Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
Clima laboral	Palma (2004) refiere que, el clima laboral es la apreciación personal de la percepción que los colaboradores y directivos se mentalizan en referencia a la organización en la que laboran y esta impacta en el desempeño de la organización	El clima Laboral se desarrollará a través de la medición de las dimensiones de Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en la medida que se aplicará una encuesta a los trabajadores del área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad en el estudio.	Involucramiento laboral Supervisión Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Compromiso con la entidad• Identificación con la entidad • Apoyo para las tareas• Orientación para las tareas • Fluidez en la comunicación• Claridad en la comunicación• Elementos materiales	Ordinal (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Chiavenato (2009) conceptualiza al desempeño como el accionar con la finalidad de cumplir, realizar, efectuar algún compromiso. Es decir, hace referencia al accionar y efectuar labores en una ocupación, profesión teniéndose en cuenta las habilidades y conocimientos con los que cuentan los colaboradores en su desempeño laboral.	El desempeño Laboral se desarrollará a través de la medición de las dimensiones de asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, productividad, respeto y responsabilidad, calidad en el trabajo, trabajo bajo presión, en la medida que se aplicará una encuesta a los trabajadores del área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad en el estudio.	Asistencia y puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia • Puntualidad 	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad • Disposición para trabajar 	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento • Recurso, Tiempo 	
			Respeto y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Accesibilidad • Cordialidad 	
			Calidad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de calidad • Logros alcanzados 	
			Trabajo bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición de tiempo • Adaptación al ritmo de trabajo 	



Anexo 3.

Instrumentos de recolección de datos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimado (a), el presente cuestionario es parte de la investigación “Clima laboral y desempeño laboral en el área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022”, el mismo que tiene fines exclusivamente académicos. Gracias por su colaboración.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas planteadas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

Escala valorativa

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

Responda las siguientes afirmaciones:

VARIABLE: CLIMA LABORAL			PUNTUACIONES				
DIMENSIÓN	N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Involucramiento laboral	1	Considera que su papel en el éxito de la institución como colaborador es crucial					
	2	Cree en el compromiso leal de los colaboradores con la institución					
	3	La misión, la visión y los valores de la institución están claramente establecidos					
	4	Para lograr un equilibrio de alta calidad entre la vida laboral y personal, la institución es una excelente opción					
Supervisión	5	El jefe del área ofrece ayuda para superar nuevos retos					
	6	Reciben la instrucción y la preparación necesarias para desempeñar sus labores					
	7	Existe una clara definición de las funciones y puestos					
	8	Cree que la institución ofrece un empleo justo					
	9	Tiene acceso a la información necesaria para desempeñar sus funciones					
Comunicación	10	El número de canales de comunicación es adecuado					
	11	La institución fomenta y alienta la comunicación.					
	12	Cree que tiene las herramientas necesarias para llevar a cabo sus responsabilidades					
	13	Los objetivos establecidos están conectados con la visión de la entidad					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a), el presente cuestionario es parte de la investigación “Clima laboral y desempeño laboral en el área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022”, el mismo que tiene fines exclusivamente académicos. Gracias por su colaboración.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas planteadas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

Escala valorativa

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

Responda las siguientes afirmaciones:

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL			PUNTUACIONES				
DIMENSIÓN	N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Asistencia y puntualidad	1	Obedece el horario de entrada al trabajo establecido					
	2	Si falta al trabajo, existe una razón para ello					
	3	Asiste a las reuniones de trabajo programadas					
Trabajo en equipo	4	Mantiene los vínculos interpersonales adecuados con su equipo de trabajo					
	5	Enseña a los nuevos miembros de su área impartiendo sus conocimientos y experiencia					
	6	Cuando es necesario colabora con sus colegas de trabajo, incluso cuando no es su responsabilidad					
Productividad	7	Realiza sus tareas sin requerir una supervisión continua					
	8	Muestra interés por completar las tareas que se le encomiendan					
Respeto y responsabilidad	9	Respeto a su jefe inmediato y obedece las órdenes					
	10	Cumple con las normas internas de la institución					
Calidad en el trabajo	11	Corrige con oportunidad los errores cometidos					
	12	Muestra un deseo de mejorar su trabajo de forma constante					
	13	Utiliza los conocimientos que ha aprendido para ejecutar su trabajo poniéndolos en práctica					
Trabajo bajo presión	14	Está dispuesto a dedicar tiempo extra los fines de semana y durante las vacaciones para cumplir con los objetivos propuestos					
	15	Cuando hay una cantidad abrumadora de trabajo por hacer, suele pedir ayuda para completar la tarea pendiente					

Anexo 4.
Validación de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: JARDIEL PAREDES DEL ÁGUILA
 Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Especialidad : MBA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s): CORNEJO SOLIS, JORGE MIGUEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Ciudad de Lima, 17 de octubre de 2022

MBA. JARDIEL PAREDES DEL ÁGUILA
 Reg. CLAD N° 06472



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: JARDIEL PAREDES DEL ÁGUILA

Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad : MBA

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): CORNEJO SOLIS, JORGE MIGUEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

MBA. JARDIEL PAREDES DEL ÁGUILA
Reg. CLAD 15° 06672

Ciudad de Lima, 17 de octubre de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: KERWIN CHAVEZ VERA
 Institución donde labora DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO:
 Especialidad : DOCTOR EN GERENCIA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s): CORNEJO SOLIS, JORGE MIGUEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

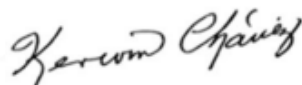
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Arequipa, 14 de octubre de 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: KERWIN CHAVEZ VERA
 Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Especialidad : DOCTOR EN GERENCIA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s): CORNEJO SOLIS, JORGE MIGUEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

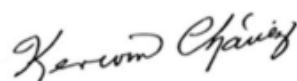
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Arequipa, 14 de octubre de 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SANDRA LIDOMELY DIAZ
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA
 Especialidad : CONTADORA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s): CORNEJO SOLIS, JORGE MIGUEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Arequipa, 14 de octubre de 2022



Mag. Sandra Lidomely Diaz Chavez
 Contador Publico Mat. 4028



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SANDRA LIDOMELY DIAZ
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA
 Especialidad : CONTADORA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s): CORNEJO SOLIS, JORGE MIGUEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

INSTRUMENTO APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Arequipa, 14 de octubre de 2022

Mag. Sandra Lidomely Diaz Chavez
 Contador Publico Mat. 4028

Anexo 5.*Prueba piloto de las variables***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	13

ESTADISTICA DEL TOTAL DE ELEMENTOS

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregido	Alfa de Cronbach si e elemento se ha suprimido
p1	46,84	65,443	,326	,892
p2	47,38	59,587	,556	,883
p3	47,64	58,439	,498	,888
p4	47,82	60,232	,393	,894
p5	47,74	57,625	,607	,881
p6	47,18	61,293	,471	,887
p7	47,44	59,598	,537	,884
p8	47,32	57,038	,733	,874
p9	47,26	59,217	,677	,878
p10	47,58	56,942	,739	,874
p11	47,40	57,184	,659	,878
p12	47,10	59,480	,710	,877
p13	47,38	57,465	,772	,873

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	15

ESTADISTICA DEL TOTAL DE ELEMENTOS

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregido	Alfa de Cronbach si e elemento se ha suprimido
p1.1	65,62	9,302	,329	,702
p1.2	66,12	9,291	,023	,755
p1.3	65,64	9,460	,201	,710
p1.4	66,12	9,414	,086	,727
p1.5	65,84	8,994	,224	,711
p1.6	65,76	8,513	,442	,685
p1.7	65,72	8,573	,529	,680
p1.8	65,58	9,555	,272	,708
p1.9	65,62	8,975	,534	,689
p1.10	65,64	9,092	,406	,696
p1.11	65,90	8,337	,484	,680
p1.12	65,82	8,600	,422	,688
p1.13	65,84	7,892	,627	,660
p1.14	66,12	8,108	,357	,697
p1.15	66,22	8,257	,360	,695

Anexo 6.

Base de datos

Encuestado	Clima Laboral												
	Involucramiento Laboral				Supervision					Comunicación			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
Encuestado 1	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3
Encuestado 2	5	3	4	3	3	4	5	3	3	2	3	3	4
Encuestado 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 4	5	5	1	1	4	5	3	4	4	3	2	5	3
Encuestado 5	4	1	2	1	2	4	2	2	1	1	1	2	1
Encuestado 6	5	5	1	1	2	5	3	5	5	5	5	5	4
Encuestado 7	4	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 8	5	5	1	1	2	5	3	4	4	3	2	5	4
Encuestado 9	5	3	1	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4
Encuestado 10	5	5	5	1	1	1	1	4	5	4	5	5	4
Encuestado 11	5	5	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	4
Encuestado 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 13	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
Encuestado 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 15	4	1	4	2	1	4	5	1	5	3	1	3	1
Encuestado 16	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4
Encuestado 17	4	2	2	4	2	4	2	2	4	3	5	4	4
Encuestado 18	4	4	4	2	2	3	2	4	3	2	4	4	4
Encuestado 19	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	3	5	4
Encuestado 20	5	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4
Encuestado 21	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4
Encuestado 22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5
Encuestado 23	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4
Encuestado 25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5
Encuestado 26	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4
Encuestado 27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5
Encuestado 28	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 29	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 30	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
Encuestado 31	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4
Encuestado 32	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5
Encuestado 33	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 34	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
Encuestado 35	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4
Encuestado 36	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
Encuestado 37	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
Encuestado 38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Encuestado 39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 42	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5
Encuestado 43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
Encuestado 44	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4
Encuestado 45	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4
Encuestado 46	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 47	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
Encuestado 48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
Encuestado 49	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 50	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4

Encuestado	Desempeño Laboral														
	Asistencia Puntualidad			Trabajo en equipo			Productividad		Respeto y responsabilidad		Calidad en el trabajo			Trabajo bajo presión	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
Encuestado 1	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
Encuestado 2	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
Encuestado 3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Encuestado 4	5	1	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4
Encuestado 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 6	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	1	4
Encuestado 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 8	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
Encuestado 9	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
Encuestado 10	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Encuestado 11	5	1	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4
Encuestado 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 13	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	1	4
Encuestado 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 15	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Encuestado 16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
Encuestado 17	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3
Encuestado 18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Encuestado 19	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Encuestado 20	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Encuestado 21	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Encuestado 22	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
Encuestado 23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Encuestado 25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 26	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
Encuestado 27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 28	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
Encuestado 29	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
Encuestado 30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
Encuestado 31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Encuestado 32	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
Encuestado 33	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
Encuestado 34	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
Encuestado 35	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3
Encuestado 37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Encuestado 38	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
Encuestado 39	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4
Encuestado 40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Encuestado 41	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4
Encuestado 42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 43	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
Encuestado 44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
Encuestado 45	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5
Encuestado 46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Encuestado 47	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Encuestado 48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Encuestado 49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 50	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3

Anexo 7.

Carta de autorización para la aplicación de las encuestas

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

Arequipa, 14 de Noviembre del 2022

CARTA N° 0033 - 2021-SGSA-GGA-MDC

SEÑOR(a) Jorge Cornejo Solis.

PRESENTE:

Asunto: Para conocimiento.

Es grato dirigirme a usted a nombre del Señor Alcalde de la Municipalidad Distrital de Cayma abogado Jaime Pedro Chávez Flores, en mi condición de Gerente de Gestión Ambiental le expreso mi cordial saludo.

El presente es para hacer de su conocimiento que la Sub Gerencia de Saneamiento Ambiental y Salubridad ha dado las facilidades del caso para aplicación de encuestas respecto al "Clima Laboral" y Desempeño Laboral "que son totalmente para temas de investigación de estudio en atención al Expediente N° 22439. Que se llevó a cabo el día 26 de Octubre en el horario de 12:00 horas a 13:00 horas en el estadio la tomilla- Cayma en el cual se aplicó a todo el personal de Limpieza Pública. Se extiende la presente para los fines que el interesado crea por conveniente

Se adjunta cuestionario de desempeño laboral, cuestionario de clima laboral.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente;



Biólogo Luis Adonis Calderón Ayala
GERENTE DE GESTIÓN AMBIENTAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima y desempeño laboral en el área de Saneamiento ambiental y salubridad de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022", cuyo autor es CORNEJO SOLÍS JORGE MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL DNI: 01090536 ORCID: 0000-0001-5461-0929	Firmado electrónicamente por: PAREDES18 el 01- 02-2023 01:28:07

Código documento Trilce: TRI - 0529242