



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores  
en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Morales Caballero, Rita Yeny (orcid.org/0000-0003-0408-5614)

**ASESORA:**

Dra. García Reyes, Liliana (orcid.org/0000-0001-5404-3100)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

HUARAZ – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A Dios por la bendición de cumplir con mis sueños. Asimismo, a mis padres por su apoyo incondicional. A mi hija por su permanente apoyo moral, y a mis hermanas que me alentaron para seguir esforzándome.

### **Agradecimiento**

A la Dra. Liliana García Reyes por su invaluable apoyo, paciencia y sus oportunos consejos que permitieron concluir con esta investigación. Dios la cuide, doctora..

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	15
3.2. Variables y Operacionalización .....	15
3.3. Población, Muestra y Muestreo .....	16
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de Análisis de Datos .....	19
3.7. Aspectos Éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

Tabla 1. Estadística de fiabilidad: Variable I.....	18
Tabla 2. Estadística de fiabilidad: Variable II.....	18
Tabla 3. Prueba de normalidad variable I y II.....	211
Tabla 4. Relación entre Clima laboral y Desempeño laboral.....	222
Tabla 5. Relación entre Clima laboral y Rendimiento en la tarea.....	232
Tabla 6. Relación entre Clima laboral y Comportamientos contraproducentes ..	243
Tabla 7. Relación entre Clima laboral y Rendimiento en el contexto.....	254

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo el objetivo de: Determinar la relación del clima laboral y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022. En cuanto a la metodología la investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional, diseño No experimental y de corte transeccional. La población y muestra de estudio estuvo conformada por 58 trabajadores nombrados de las diferentes áreas administrativas de la MDH. Como técnica se usó la encuesta y, como instrumento, dos cuestionarios. Respecto a los resultados descriptivos, el 88% de trabajadores aseguró que existe un clima organizacional regular en la MDH, mientras que el 12% manifestó que en la MDH existe un clima organizacional bueno; del mismo modo, el 100% de los trabajadores, es decir los 58 servidores públicos de la MDH, evidencia un nivel de desempeño laboral medio. Se pudo concluir que el clima laboral sí se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022, por el índice de Pearson con un resultado de  $r = 0.788$ , lo que confirma un tipo de correlación alta.

**Palabras clave:** Clima laboral, desempeño y municipalidad distrital.

## **Abstract**

The present research work had the objective of: Determining the relationship between the work environment and the performance of workers in a district municipality of Huaraz, 2022. Regarding the methodology, the research was of a basic type, with a quantitative approach, descriptive level - correlational, Non-experimental design and transactional cut. The study population and sample consisted of 58 workers appointed from the different administrative areas of the MDH. The survey was used as a technique and two questionnaires as an instrument. Regarding the descriptive results, 88% of workers assured that there is a regular organizational climate in the MDH, while 12% stated that there is a good organizational climate in the MDH; In the same way, 100% of the workers, that is, the 58 public servants of the MDH, show a medium level of job performance. It was concluded that the work environment is related to the work performance of workers in a District Municipality of Huaraz, 2022, by the Pearson index with a result of  $r=0.788$ , which confirms a high type of correlation.

**Keywords:** Work environment, performance and district municipality.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente todas las empresas e instituciones realizan esfuerzos denodados por alcanzar la eficiencia y al mismo tiempo mejorar su performance y el desempeño de sus colaboradores. En ese sentido, las organizaciones, hoy en día, centran su preocupación en ofrecer un mejor clima laboral a sus trabajadores, pues esta también determina el éxito de la calidad de sus servicios en beneficio de los usuarios y/o clientes. Es decir, debido a los cambios acelerados y la alta competitividad, el clima laboral se ha convertido en un influyente directo sobre el desempeño laboral, pues cuando esta es agradable, permite que los trabajadores tengan conductas que los hace más responsables con la organización y, por ende, logra también que su satisfacción sea mayor; permitiendo, al mismo tiempo, que la entidad mejore sus niveles de productividad (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2022).

En ese sentido, cabe señalar que el clima laboral, según Tagiuri y Pace (1968), es la cualidad del medio ambiente de una organización, que es perceptible por los colaboradores, y que muchas veces ejerce influencia sobre sus conductas y/o acciones dentro del medio laboral. Actualmente, las empresas, entidades, organizaciones, entre otros, se encuentran en un constante cambio debido a la globalización, exigencias y demás fenómenos sociales, políticos o económicos. Desde esta perspectiva, para que las organizaciones, públicas y/o privadas, hagan frente a estos cambios, es necesario también que en ellas exista o se practique, un adecuado clima laboral.

Por otro lado, sobre el desempeño laboral, proponen Beltrán y Téllez (2018), que es una capacidad mediante el cual permite producir, crear, fabricar y realizar actividades laborales con mayor esfuerzo, en menor tiempo. En la actualidad, el desempeño laboral es importante para toda organización ya que ello garantiza que la productividad sea más eficiente y, en consecuencia, el desarrollo organizacional sea el más adecuado. Considerando lo antes mencionado, cabe señalar que cuando los colaboradores de una organización se encuentran motivados y perciben un clima laboral positivo, ello produce tranquilidad, comodidad, confianza y seguridad, por lo que el rendimiento laboral tiende a crecer de manera secuencial.



A nivel mundial, en países como Estados Unidos, el clima laboral es altamente priorizado en las diversas empresas de dominio público y privado lo cual se refleja en los índices positivos de desempeño laboral y la alta competitividad (OIT, 2022). Por el contrario, según informes de la Organización de las Naciones Unidas (ONU,2022), el clima laboral en países asiáticos y europeos es deficiente, ya que se calcula que un aproximado de 1300 millones de personas aseguran no contar con un buen empleo debido a la explotación y malos tratos. Del mismo modo, en países como España, según datos de IPSOS (2020), el 41% de españoles que pertenecen a la población económicamente activa aseguran no encontrar armonía laboral y, del mismo modo, el 37% de ellos asegura tener estrés elevado lo cual no les permite desempeñarse adecuadamente.

A nivel de Latinoamérica, el clima laboral no es muy priorizado por la alta cantidad de factores sociales, económicos, entre otros. También, la existencia de organizaciones y/o empresas informales genera que el clima laboral no sea llevado conforme a estrategias. Por el contrario, la importancia radica más en la productividad a grandes escalas lo cual es generado por desempeños laborales deficientes trayendo como consecuencia muchas veces el desempleo por renunciaciones y, en el peor de los casos, también el fracaso de las organizaciones llevándolos a su cese de actividades (Quiroga y Romero, 2019). Por el contrario, en México, los índices de clima laboral son favorables con un puntaje de 3.37, en comparación con otros países como Brasil, país que obtuvo una calificación del 3.29, seguido de Argentina con un promedio de 3.03 cuyas economías incluso reflejan un nivel sobresaliente y competitivo en cuanto respecta a la competitividad y calidad de servicios de sus organizaciones públicas y privadas (Chávez y Galindo, 2021).

A nivel nacional, según estudios se pudo evidenciar que, en nuestro territorio nacional, el 86% de los trabajadores de las diversas organizaciones públicas y privadas deserta de sus trabajos debido a un clima laboral negativo y también debido al mal trato de los gerentes y directivos (El comercio, 2022). Asimismo, de acuerdo a datos de El diario El Peruano (2019), informa que el clima laboral inadecuado perjudica el desempeño en el trabajo y lo reduce alrededor del 20% en promedio. Del mismo modo, se menciona que la alta dirección de las instituciones debe asumir compromisos y tomar oportunas y apropiadas decisiones sobre

sostenidas mejoras, que permitan afrontar toda debilidad y ampliar las fortalezas de cada empleado público. Cabe señalar que, entre los principales problemas evidentes respecto al desempeño del personal administrativo en el caso peruano, de acuerdo al Diario Gestión (2019), se encuentran factores como: Inapropiados ambientes laborales, descuido de las gerencias sobre su personal laboral, falta de liderazgo, interrelaciones limitadas y jerárquicas, entre otros.

A nivel local, los municipios de la ciudad de Huaraz, se encargan de planificar, administrar, promover el desarrollo socioeconómico y elevar el estándar del nivel de vida de los pobladores; dichos municipios vienen presentando deficiencias con respecto al clima laboral. En opinión Berríos (2022), Secretario General del SITRAMUN, los empleados sienten que no se les escucha y no se considera los esfuerzos realizados. Asimismo sienten que se encuentran en un ambiente laboral incomodo ya que no existen buenas relaciones y peor aún con los jefes, no se valora los esfuerzos, lo que refleja la poca importancia de mantener una relación apropiada entre compañeros y jefes porque sin la interacción de las partes, los que salen perjudicados son los ciudadanos que realizan trámites, ya que los trabajadores sienten desmotivación, apatía, lo cual repercute en los servicios que brindan a la población huaracina.

En tal sentido, de la realidad problemática antes descrita, surgió el problema a investigar puesto que la necesidad de estudio de la presente tesis radica en develar qué tipo de relación existe entre ambas variables ya que por la experiencia empírica se pudo tener como evidencia general que mientras el clima laboral es pésima, del mismo modo, el desempeño de los trabajadores también es inadecuada, por lo que para emitir una deducción más objetiva se determinó formular las siguientes preguntas de investigación: ¿Cómo se relaciona el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022? y con respecto a los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el rendimiento en la tarea de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022?, ¿Cuál es la relación del clima laboral y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022? y ¿De qué manera el clima laboral se relaciona con en el rendimiento en el contexto de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022?

En tal sentido, el estudio encuentra justificación en el aspecto teórico, porque contribuye a aumentar el número de estudios desarrollados sobre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, llegando así a aumentar los conocimientos sobre estas variables y ser de apoyo para las instituciones que mantienen descuidado el tema de mantener un buen clima laboral para que puedan tomar acciones al respecto. De esta manera, se podrá conocer información actual y de real importancia sobre el clima existente y su incidencia en el desempeño que brinda los empleados en cualquier entidad o institución. Asimismo, en el aspecto práctico, porque esta investigación servirá de mucho a la disciplina profesional, en especial para desarrollar alguna estrategia de acción y promocionar la mejora del clima laboral, para mantener a los trabajadores satisfechos y motivados, esto repercutirá en el buen servicio que se brindarán posteriormente a los diversos usuarios y/o clientes. Finalmente, en el aspecto metodológico, porque la metodología empleada en este estudio muestra claridad, sencillez y precisión con la finalidad de que sea fácil de comprender, pues cada método procedimiento, técnica e instrumento que se utilizará en el presente estudio fueron validados con la consistencia necesaria para aplicarse en otras investigaciones con similar temática de estudio.

En consecuencia, se plantearon los siguientes objetivos; el general: Determinar relación del clima laboral y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022. Y como específicos: Identificar la relación del clima laboral y el rendimiento en la tarea de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022. Describir la relación del clima laboral y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.; y, Determinar la relación del clima laboral y el rendimiento en el contexto de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

Asimismo, la investigación realizada presenta como Hipótesis general: El clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022. Y como específicas: El clima laboral se relaciona significativamente con la tarea de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022. El clima laboral se relaciona significativamente con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022. El clima laboral se relaciona

significativamente con el rendimiento en el contexto de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Referente a investigaciones previas en relación a las variables estudiadas, se tiene en primer lugar:

A nivel internacional, Ortiz (2021), en Ecuador, realizó su investigación donde se propuso como objetivo: Establecer la correlación del clima organizacional con el desempeño laboral. Fue una investigación de tipo deductivo y analítico. La población estuvo conformada por 246 personas de la Universidad Nacional de Loja, asimismo se trabajó con una muestra de 150 personas de dicha universidad. Del mismo modo, como técnica se usó la encuesta y, como instrumento dos cuestionarios sobre las variables de estudio. Respecto a los resultados se pudo determinar que, el 84% de encuestados sí se encuentra de acuerdo con el clima organizacional, del mismo modo, el 86% de ellos presenta un nivel de desempeño laboral medio. Respecto a la conclusión, se pudo identificar que los componentes del clima organizacional se correlacionan directamente con el desempeño de los docentes, administrativos y el personal de la Universidad Ecuatoriana mencionada.

Del mismo modo, Janayo (2019) en Bolivia, desarrolló su investigación, en el cual se propuso: Establecer el tipo de relación entre el sentido de pertenencia y desempeño laboral. Fue una investigación de paradigma cuantitativo, de alcance correlacional y diseño transversal. La muestra de trabajo lo conformaron 25 colaboradores. La entrevista y la encuesta fueron las técnicas utilizadas en la recopilación de datos, con sus respectivos instrumentos, los cuales fueron dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron que el 100% de trabajadores tienen un nivel de desempeño laboral alto, del mismo modo, el 95% de ellos tiene un nivel alto de sentido de pertenencia con el centro donde laboran. Sobre las conclusiones, se afirma que existe una relación moderada entre ambas variables investigadas en los colaboradores de la empresa paceña, asimismo a través del análisis de regresión se encontró la existencia de tendencias positivas, lo que significa que el sentido de pertenencia y las variaciones eventuales van a afectar de manera directa el desempeño laboral; lo que se resume en que trabajadores con un alto sentido de pertenencia con la organización tienen altos niveles de desempeño en sus trabajos.

También, Gonzáles y Morales (2020), en Ecuador, llevaron a cabo su investigación en la cual se propusieron: Demostrar la correlación entre clima organizacional y el desempeño de los trabajadores. Fue un estudio de alcance

correlacional, de enfoque cuantitativo con estudio de caso. Se consideró una muestra censal conformada por 82 empleados permanentes del SRI, de quienes se obtuvieron los datos a través de dos cuestionarios. Sobre los resultados se pudo hallar que el 46% de trabajadores afirma que perciben un clima laboral medio y el 60% de ellos evidencia un nivel de desempeño laboral medio. Respecto a las conclusiones el estadígrafo de Pearson hizo evidente que existe correlación positiva y significativa entre clima y desempeño de los trabajadores de la entidad estudiada.

A nivel nacional, Ruíz (2021), en la ciudad de Lima desarrolló su investigación en la cual se planteó determinar la relación existente entre las variables clima y desempeño de los trabajadores en un nosocomio lambayecano en el 2019. Fue un estudio cuantitativo de tipo correlacional, de diseño transeccional, No experimental de corte transversal. La población fue de 457 personas, de la que se extrajo una muestra conformada por 79 participantes. Se usó como técnica la encuesta y como instrumentos, dos cuestionarios para cada variable. Respecto a los resultados se pudo evidenciar que, el 69% de participantes percibe que el clima laboral es favorable y, del mismo modo, el 97% de ellos evidencia un nivel alto de desempeño laboral. Se pudo concluir que existe correlación directa y positiva entre ambas variables de estudio por el índice de ( $p=0,005=<0,05$ ).

Del mismo modo, Mendoza (2021) en su tesis desarrollada en Trujillo, se planteó como objetivo: Determinar la relación que existe entre clima y desempeño en trabajadores administrativos en el referido nosocomio trujillano. Fue un estudio de tipo deductivo, inductivo, analítico. Se consideró como población muestral a 35 colaboradores administrativos establecido por muestreo no probabilístico. Los datos fueron recopilados mediante dos técnicas: la entrevista y la encuesta con sus instrumentos; un cuestionario y una guía de entrevista. Respecto a los resultados se pudo determinar que el 66% de encuestados manifiestan que perciben un buen clima laboral y, del mismo modo, el 100% evidencia un desempeño laboral alto. Después del procesamiento de la data se concluye que el clima organizacional influye de manera negativa en el desempeño laboral por la existencia de factores en las condiciones laborales que no son favorables para el personal.

Asimismo, Churampi (2020) en la ciudad de Huancavelica llevó a cabo su tesis en el cual se planteó como objetivo: Determinar la relación entre el clima y el desempeño del personal administrativo del mencionado hospital huancavelicano. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, de diseño transeccional y No experimental. Se consideró como universo poblacional a 54 administrativos de las distintas áreas del nosocomio. Los datos fueron recopilados mediante la encuesta utilizando dos cuestionarios como instrumentos. Respecto a los resultados se pudo determinar que el 50% de encuestados manifiesta que se encuentra de acuerdo con el clima organizacional y, del mismo modo, el 44% de ellos evidencia un desempeño laboral muy bueno. Conclusión: Luego de aplicación de los instrumentos, quedó determinada la existencia de correlación alta entre clima y el desempeño de los trabajadores administrativos de EsSalud en la citada Región, mediante el estadígrafo Rho de Spearman= 0,865.

A nivel regional, Livias (2019), en la ciudad de Huaraz, desarrolló su estudio de investigación en la cual se planteó como objetivo: Establecer la relación que existe entre las variables mencionadas: clima y desempeño en un municipio ancashino. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con diseño transeccional y No experimental. La población y muestra de estudio estuvo conformada por 25 trabajadores. Respecto a los resultados se pudo evidenciar que el 80% de trabajadores manifestaron que el clima laboral es favorable y, del mismo modo, el 92% de trabajadores manifiesta un nivel alto de desempeño laboral. Se pudo concluir que existe correlación moderada, directa y positiva entre las variables de estudio por el Rho de Spearman = 0,616.

Además, Torres (2019), también en la ciudad de Huaraz llevó a cabo su investigación, en la cual se planteó: Determinar la relación que existe entre ambas variables mencionadas en el mencionado policlínico chimbotano. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de metodología deductiva, secuencial y probatoria de diseño transeccional y No experimental. La población estuvo conformada por un total de 96 trabajadores con una muestra no probabilística. Los datos se recolectaron a través de la encuesta y la aplicación de dos cuestionarios como instrumentos. Sobre los resultados se pudo determinar que, el 52% de encuestados manifiesta que el clima organizacional es regular, asimismo, el 52% de ellos tienen un nivel medio de desempeño laboral. Conclusiones: ha quedado establecida que existe

relación significativa y directa entre las variables investigadas por el índice del Correlación de Spearman = 0,811.

Finalmente, Urbano (2018), en la ciudad de Huaraz, llevó a cabo su estudio en donde se propuso: Establecer la correlación existente entre clima y desempeño de los trabajadores del ALA huaracina. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de diseño transeccional, No experimental. La data se recogió de una población de 32 colaboradores establecidos por muestreo no probabilístico. La técnica usada fue la encuesta, se emplearon dos escalas valorativas para medir lo que se percibe respecto a las variables investigadas. Sobre los resultados se halló que, el 54% de encuestados perciben un clima laboral favorable, del mismo modo, el 61% poseen un nivel de desempeño laboral favorable. Se concluye que existe correlación directa y significativa entre ambas variables por el índice de  $X^2=839,44$ .

Referente a las bases teóricas sobre clima laboral, se menciona que la definición sobre motivar a escala personal, transporta a las definiciones sobre clima laboral a niveles organizacionales. Cada ser humano está continuamente implicado en adaptarse a diversos contextos con el propósito de poder atender cada necesidad y conservar el equilibrio emocional. Esto se define como una forma de adaptarse al entorno. Tales adaptaciones no solamente están referidas a satisfacer ciertas necesidades, del aspecto fisiológico y de seguridad, pero, también, a satisfacer la necesidad de pertenecer a ciertos grupos sociales, y de auto realización. Estas adaptaciones varían de unas personas a otras. Se considera que las buenas adaptaciones denotan “buena salud mental”, y una persona mentalmente sana debe sentirse bien consigo mismo, con las demás personas y ser capaz de poder hacerle frente a los requerimientos de la vida cotidiana, Chiavenato (2009) .

El clima laboral está definido a partir de lo percibido respecto al contexto de las organizaciones, y se determina mediante los valores organizacionales, cada actitud y opinión propia de los trabajadores, y las dimensiones resultantes a saber: satisfacción y productividad que son el efecto de ciertos factores como las características del contexto y las peculiaridades del mismo trabajador (Livias, 2019).



Según Bustamante & Yáñez (2009), este concepto reúne entonces factores referidos a la institución entre ellos: la manera de liderar, la problemática existente, el sistema de premios y sanciones, los controles y supervisiones realizadas, asimismo las peculiaridades del contexto físico de las organizaciones. El clima laboral está referido a la percepción, impresión o escenarios de lo que ocurre o existe en las organizaciones, pero hay que considerar que es en realidad algo subjetivo. Asimismo, se le considera como el equilibrio alcanzado en la articulación del eje horizontal estructuras-procesos, puesto que es el reconocimiento de cada percepción y cada imagen del contexto de las organizaciones haciendo hincapié que existe una marcada inclinación a la subjetividad, en tanto representa una construcción de los trabajadores o del equipo al que pertenece dentro de la empresa, (Bustamante & Yáñez, 2009).

Respecto a los componentes del clima laboral, se tiene a las interrelaciones de los trabajadores, que están referidas a toda relación formal entre colaboradores y que lo impone la estructura organizacional entre las jefaturas y los empleados, asimismo por toda relación informal que se refleja en relaciones amicales (Toro y Sanin, 2013). La obediencia, es uno de los indicadores que muestra la manera en que un trabajador mantiene excelentes relaciones con las jefaturas y los demás compañeros en la empresa, proporciona consideración a cada empleado y cuando se entabla una plática está transcurre de manera amable, en la misma dirección con los empleados que tienen cargos de mayor jerarquía (Toro y Sanin, 2013).

La confianza menciona que todos los integrantes que conforman las organizaciones confían en los trabajadores que conforman su equipo de trabajo, porque son conscientes que el sustento o fundamento del éxito de los equipos de trabajo reside en la confianza, por lo que todos los integrantes cumplen con las responsabilidades asignadas en el desempeño de sus funciones en las organizaciones con oportunidad y de esta manera los integrantes puedan confiar en sus compañeros (Latham & Locke, 2016).

El apoyo se refiere a que cada miembro de toda empresa debe sentirse respaldado por sus jefes, asimismo por todo compañero de la empresa respecto a ciertos problemas que ocurren cuando desarrollan sus labores cotidianas o tareas encomendadas relacionadas a su puesto laboral o en ocasiones que existen

sobrecargas laborales en sus actividades, igualmente estos miembros proporcionan apoyo a otros integrantes de la organización cuando se lo soliciten (Mendoza, 2021). En cuanto a la dimensión de comodidad, se refiere a los niveles de equidad percibidos en lo relacionado a las remuneraciones y demás beneficios asociados al desempeño de sus funciones. Se recomienda que con el fin que el personal se sienta cómodo en el desempeño de sus funciones se les debe dar un trato equitativo acorde a las tareas bajo su responsabilidad y lo percibido como contraprestación por sus servicios (Munch, 2014).

Todas aquellas acciones que permitan incrementar los niveles de satisfacción entre el personal corresponden a una práctica justa y equitativa para cada miembro de las organizaciones sin distinciones, asimismo se manifiesta cierto grado de satisfacción por las labores realizadas mediante otorgar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento económico para todos los trabajadores sin diferencias (Toro y Sani, 2013). La conciliación laboral permite al personal optar por tareas que les permitan demostrar en la práctica sus destrezas, que les permita ejecutar tareas diversas en las que empleen sus habilidades, ciertos grados de autonomía para tomar decisiones en sus cargos desempeñados, en tareas rutinarias y ser retroalimentados para mejorar continuamente, en resumen, los retos asignados y remuneraciones justas de manera equitativa generan placer y satisfacción entre el personal de las organizaciones (Omar et al., 2012).

Remuneraciones justas, está en función al valor del talento de los trabajadores, es lo que se considera justo en función a las tareas y actividades encargadas, al grado de dificultad de las mismas y que deben ser recompensadas y deben reflejarse en sus remuneraciones, o sea que los esfuerzos realizados para las organizaciones, el tiempo empleado, los aportes con novedosas e innovadoras ideas, e indicaciones para mejorar de manera integral las organizaciones, sean recompensadas con remuneraciones justas (Quiroga y Romero, 2019). En la dimensión de sistematización estructural se entiende como las percepciones de los trabajadores de la manera cómo funciona o de la manera en que está dirigida, cómo están articuladas las áreas, las ocupaciones y la responsabilidad de cada integrante (Ruíz, 2021).

Mediante cada Instrumento de gestión, las jefaturas y los empleados de menor nivel conocen oportunamente sobre la ejecución de sus obligaciones

asignadas, deben conocer que cada herramienta de gestión guía a los trabajadores en la mejora de su desempeño y alcanzar ser competitivos y lo mismo que las organizaciones. Los trabajadores deben estar informados de las tareas y funciones de sus competencias, acorde al Manual de Organización y Funciones (MOF),(ROF), Cuadros de Asignación de Personal (CAP), Planes Estratégicos, Planes Operativos Anuales, etc. Que constituyen instrumentos que brindan información respecto a la misma organización, las actividades que realiza y los objetivos organizacionales (Toro y Sanin, 2013).

Respecto a información sobre las tareas, los trabajadores obviamente tienen que conocer respecto a cada tarea y actividad que debe realizar, que están a su cargo y responsabilidad en su puesto que se le ha asignado, asimismo, debe estar informado a quienes debe dirigir sus reportes de las actividades realizadas de acuerdo a lo establecido en el organigrama organizacional. Asimismo, debe de estar informado lo que sucede en eventuales casos en los que se incumpla las responsabilidades bajo su mando y en su puesto asignado, en esa situación va a ser sancionado y que esa sanción se registra en su legajo afectando a sus remuneraciones, (Urbano, 2018). Claridad de objetivos, cada trabajador debe de ser informado al recibir la inducción de parte de los encargados o la misma gerencia, esto le va a permitir comprometerse con los objetivos organizacionales, de tal forma que sus actividades realizadas, todo aporte y su desempeño se orienta a contribuir en alcanzar cada objetivo propuesto (Beltrán & Téllez, 2018).

Asimismo, se define la segunda variable, desempeño laboral del personal, y que son las conductas consideradas importantes para los objetivos de la organización y que pueden ser controladas por el trabajador (Koopmans, et al., 2014). En ese sentido, existe consenso cuando se considera al desempeño de los trabajadores como el comportamiento orientado a las tareas (y lo que sobrepasa lo que exige el rol, o comportamiento extra - roles), en tanto los efectos de esas conductas se reflejan en la productividad y la eficacia (Gabini & Salessi, 2016).

Ranaweera, y otros (2019) definen al desempeño del personal como “operaciones escalables, comportamientos y efectos que involucren a los trabajadores en o alcanzar la vinculación y puedan contribuir en las metas organizacionales”. (p. 63). Del mismo modo, Latham y Locke (2016) lo definen como el nivel en que una persona siente positiva o negativamente sobre su trabajo.

Son respuestas emocionales a las ocupaciones personales, asimismo al entorno físico y social para realizar las actividades. Por tanto, Bakker y Leiter (2010) exponen que al respecto los resultados del desempeño del personal es el efecto de los resultados generados por las conductas de los empleados. Sobre el rendimiento laboral, se da en término de resultados, se sustentan en diferentes elementos diferentes al comportamiento de los trabajadores (Cruzado y Alomia, 2020).

En referencia a cada dimensión del desempeño laboral, se tiene a la dimensión: Rendimiento en la tarea, que comprenden los comportamientos inseparables a la tarea técnica de los puestos (Koopmans et al., 2013). Por otra parte, Borman y Motowidlo (1993) se refieren a los resultados de un conjunto de comportamientos que contribuyan a los objetivos organizacionales, por su parte (Quijano, 1992, como se citó en Cruzado y Alomia 2020) señala como rendimiento del personal a todo resultado que contribuye a los objetivos de las organizaciones y de desempeño del personal como las conductas que ayudan a que se logren las mencionadas metas.

Asimismo, Lunardi et al. (2019) mencionan que, para que las organizaciones funcionen efectivamente es necesario que los trabajadores no solamente tengan que desempeñar sus tareas ordenadas, sino que, se requiere de conductas que superen las simples obligaciones formales. Por otra parte, cada proceso presupuestario de las organizaciones puede llevar a un incremento en las tareas de los subordinados, lo que resulta en un aumento del rendimiento en la tarea. En lo referente a la segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes, se refieren a todas las acciones de carácter intencional realizadas por miembros de las organizaciones contrarias a los intereses de las organizaciones.

Según Omar et al. (2012) el comportamiento contraproducente se refiere a actos voluntarios y facultativos que Ranaweera et al. (2019) definen al desempeño laboral como “actitudes permanentes, comportamientos y resultados que atañen a los trabajadores en alcanzar vínculos y contribuir a lograr cada objetivo organizacional” (p. 63).

En tanto Cruzado y Alomia (2020) mencionan que son comportamientos de los empleados que atentan contra los reales intereses legítimos de las organizaciones. Consecuentemente, estas conductas van a dañar la imagen de las organizaciones y de los trabajadores dentro de estas empresas, se incluyen a

trabajadores y usuarios o clientes. Se refieren a toda conducta voluntaria que viola significativas normas establecidas por la organización (Alicia, 2010).

Por último, la tercera dimensión, rendimiento en el contexto, está referido a todas las acciones dirigidas a conservar el buen ambiente entre el personal y en lo psicológico respecto al lugar en los que se desarrolla el núcleo competente. De acuerdo a Arulmani (2016) el rendimiento contextual se trata de promocionar las iniciativas de innovación con suficiente consistencia en el contexto de la formalidad en las organizaciones, y se acepta la idea de que se trata de generar ideas de utilidad e innovadoras.

En un entendimiento de mayor amplitud es explicado en la promoción de destrezas laborales y que los trabajadores participen de manera activa; asimismo, Diefendorff et al. (2002) en un enorme porcentaje de las veces las actitudes al trabajo se entienden como uno de los factores intermedios que conducen a la definición de rendimiento contextual, debido a que el estado mental de las personas incide en sus actividades, y determinan su comportamiento. Como resultados, suelen comprometer el desempeño, de manera positiva o negativa.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

Investigación de tipo básica, que son investigaciones dirigidas a conocer de manera más completa mediante la comprensión de las características esenciales de todo hecho observable o de las correlaciones que se producen entre estos; además, correspondió a un estudio de paradigma cuantitativo, porque se utilizó la recopilación de información y se van a verificar hipótesis con sustento en mediciones numéricas y tratamiento de datos mediante la estadística, con el fin instaurar normas de conductas y contrastar teorías (Hernández et al., 2014).

Rodríguez (2010), por su parte, señala que la metodología cuantitativa se enfoca en el fenómeno o raíces de los fenómenos sociales. Esta metodología emplea la recopilación de datos numéricos, que son procesados por instrumental estadístico para comprobar, teorías y probar hipótesis los resultados de investigaciones cuantitativas se formulan con su respectiva tabla de frecuencia, figuras del análisis numérico.

Asimismo, fue una investigación a nivel descriptivo – correlacional, ya que en la presente investigación se logró determinar el tipo y grado de relación existente entre ambas variables de estudio.

Diseño no experimental, porque no se manipuló ninguna de las variables, ya que solo fueron estudiadas en su propio ambiente; igualmente, fue un estudio transeccional, en razón que la data se va a recopilar en un solo instante en el tiempo (Hernández et al.,2014).

#### **3.2. Variables y Operacionalización**

##### **Variable Independiente: Clima Laboral**

Definición conceptual: es la manera de interactuación de los trabajadores, los comportamientos que predominan, cada supuesto subyacente, los deseos y los temas importantes en toda interacción humana (Chiavenato, 2009).

Definición Operacional: El clima laboral se midió empleando la encuesta “Escala valorativa del clima laboral” según sus tres dimensiones que son las relaciones entre los colaboradores, la comodidad laboral y la sistematización de la estructura.

Dimensiones e indicadores:

- Relaciones con los colaboradores: Respeto, confianza y apoyos.

- Comodidad laboral: Carga laboral apropiada, conciliación y remuneraciones justas.
- Sistematización estructura: Instrumentos de gestión, informar las tareas y claridad en los objetivos

### **Variable Dependiente: Desempeño laboral**

Definición conceptual: Es aquella conducta considerada relevante para los objetivos de la organización y que puede ser controlada por los individuos (Koomaps et al., 2013).

Definición Operacional: se mide con la "Escala valorativa del desempeño laboral" validado de Koopmans y otros, validado en Argentina por Gabini y Salessi en el 2016.

### **Dimensiones e indicadores:**

- Rendimiento en la tarea: Dedicación de tiempo y esfuerzo. Enfrentar desafíos. Actualización de conocimientos
- Comportamientos contraproducentes: Sobredimensionar problemas. Enfocarse en cosas negativas. Comentar aspectos negativos de la empresa.
- Rendimiento en el contexto: Planificar tareas. Participar en reuniones. Mantener las habilidades.

### **3.3. Población, Muestra y Muestreo**

Población. En opinión de Hernández et al. (2014), es la serie de todos los casos, definidos, limitados y accesibles, que formarán las bases para establecer la muestra, y que tiene que cumplir un conjunto de criterios pre determinados. De tal forma en la investigación, el universo poblacional estuvo conformado por 58 colaboradores de las diferentes oficinas administrativas de un municipio distrital de Huaraz, 2022.

#### **Criterios de inclusión.**

Solo se tuvo en cuenta a los trabajadores pertenecientes al área de administración y que sean nombrados.

#### **Criterios de exclusión.**

No se ha considerado a los empleados que laboran en otras dependencias y que hayan sido contratados recientemente.

Muestra: De acuerdo a Bernal (2010), es un sub grupo del universo poblacional seleccionada, de este sub conjunto se va a obtener los datos de utilidad para desarrollar la investigación y de la que se va a efectuar las mediciones y analizar cada

dimensión de las variables investigadas. En esta investigación la muestra estuvo compuesta por la misma que se ha considerado en la población que son los 58 trabajadores de las diferentes áreas administrativas y que sean nombrados.

Muestreo: El tipo de muestreo empleado fue el censal, porque se trabajó con la totalidad de la población, para permitir tener resultados más precisos (Hernández et al., 2014).

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Técnicas: Como indica Carrasco (2018) las técnicas de recolección de información y datos permiten obtener y recolectar datos proporcionados por individuos o contenidos en algún documento, que se relacione a los propósitos del estudio. Para fines de este trabajo se optó por emplear la encuesta como técnica para recopilar datos concernientes a los indicadores de las variables.

Instrumentos: Se usaron dos escalas valorativas para recoger los datos. Una escala para medir el clima laboral y otra escala para la medición del desempeño laboral, las escalas fueron adaptadas al lugar de estudio.

La primera escala para medir la variable clima laboral fue tomado y adaptado de la tesista Espinoza (2021). Dicho instrumento fue aplicado en la población de estudio determinado mediante el rango valorativo de Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5), asimismo, este cuestionario tuvo un total de 18 ítems relacionados con las dimensiones y variable de estudio.

La segunda escala para medir la variable Desempeño laboral fue tomado y adaptado de los autores Gabini y Salessi (2016). Dicho instrumento fue aplicado en la población de estudio determinado mediante el rango valorativo de Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5), asimismo, este cuestionario tuvo un total de 16 ítems relacionados con las dimensiones y variable de estudio.

#### **3.4.1. Validez y confiabilidad**

Validez. Es una metodología de validación que se utiliza con el propósito de establecer la fiabilidad de un instrumento y queda definida como “opiniones informadas de profesionales con trayectoria comprobada, reconocidos por la comunidad académica como expertos competentes, y que brindan evidencias mediante su juicio valorativo” (Robles y Del Carmen, 2015). La valoración o juicio de tres expertos concedores a profundidad de las variables investigadas y con criterio y experiencia suficiente (Anexo 4).



Confiabilidad. Es un indicador que se emplea para establecer la confiabilidad mediante la consistencia interna de un instrumento, sirve para valorar la manera en que las preguntas o enunciados de los instrumentos se correlacionan (Oviedo & Campo, 2015). Se usó la metodología del Alpha de Cronbach, se tiene que obtener una consistencia interna ítem – total superior a 0,7 lo cual hace confiable al instrumento (Anexo 5).

Las dos pruebas fueron superadas previo a la aplicación a los integrantes de la muestra calculada, por lo que se garantiza resultados reales y confiados. A continuación se aprecian los resultados de la estadística de fiabilidad.

**Tabla 1**

*Estadística de fiabilidad: Variable I*

Clima Laboral	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.817	18

Fuente: SPSS v.25.

**Tabla 2**

*Estadística de fiabilidad: Variable II*

Desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.850	16

Fuente: SPSS v.25.

### 3.5. Procedimientos

En primer lugar, se emitió una solicitud pidiendo permiso para la aplicación del presente estudio en el grupo poblacional seleccionado, es decir en la Municipalidad Distrital de Huaraz. En segundo lugar, se obtuvo respuesta a la solicitud emitida, por lo que en las fechas indicadas se procedió a aplicar los cuestionarios para la recopilación de datos. Los datos fueron recopilados aplicando cada escala valorativa a la muestra previamente establecida, primeramente, se hizo conocer a los informantes respecto a los propósitos del estudio y cada principio ético en el uso de la data recopilada; la data fue representada en tablas y figuras con el fin de hacer más fácil el análisis, este fue realizado usando el MS Excel 2019 y el programa de la IBM, el SPSS v. 26.

### **3.6. Método de Análisis de datos**

Se usó instrumental estadístico e instrumentales propios de la Estadística descriptiva e inferencial, los cuales se utilizaron para analizar los datos recopilados. Se inicia en la recolección de datos, usando para ello las escalas valorativas diseñadas a los integrantes seleccionados; la data recopilada fue presentada en tabla y su respectiva figura para hacer más fácil los análisis e interpretación, las tablas fueron construidas mediante MS Excel v. 2019, y asimismo se usó el programa de análisis de datos, el SPSS v.26, que dio como resultado la elaboración de la base de datos que sirvió para realizar el procesamiento de los datos, y para determinar la relación de ambas variables entre sí.

Corresponde realizar el respectivo análisis para lograr cada objetivo planteado y también construir la matriz de niveles y puntajes mediante el SPSS, partiendo de la mencionada matriz se realizó el análisis pertinente de la data. Luego corresponde la contrastación de cada hipótesis planteada, para lo cual es pertinente primeramente realizar el test de asociatividad, y para ello se debe elaborar el llamado gráfico de puntos o diagrama de dispersión; que se debe realizar mediante el test Kolmogorov - Smirnov (K- S) dado que la población es mayor a 50, y mediante la base de datos recopilados de la muestra, con el propósito de establecer si los datos se distribuyen con arreglo a la curva de normalidad, si los datos se han distribuido de manera paramétrica, se emplea el estadígrafo de Pearson, en caso la distribución sea no paramétrica se debe emplear o bien el estadígrafo Rho de Spearman o el Chi cuadrado, con uno de ellos se contrasta las hipótesis planteadas.

En la verificación de las hipótesis, se empleó el paquete SPSS v. 26, mediante un proceso que se basa en la evidencia hallada de los datos recopilados y las teorías de probabilidades, que se usan en determinar si la hipótesis es un enunciado razonable de ser aceptado o rechazado, es preciso señalar que se trabajó con niveles de confiabilidad del 95%, y se tolera solo márgenes de 5%, mediante esto se establece que los resultados son significativos y que se refleja en cada hipótesis establecida.

Prueba de hipótesis. Se realizaron mediante un procedimiento sistematizado que implica realizar de manera secuencial varios pasos: Primer paso: Se convirtió la hipótesis de investigación en hipótesis estadística, se estableció la hipótesis nula y la hipótesis alterna. Segundo paso: Se aplicó a los datos la prueba de asociatividad, y se construyó el diagrama de dispersión, para identificar el estadígrafo a emplearse,

dado el tamaño de la muestra corresponde el test S- W. Tercer paso: Se usó el estadígrafo adecuado, que dependió de la distribución de los datos, que si se distribuyen paramétricamente o se distribuyen de manera no paramétrica. Cuarto paso: Se contrastó la hipótesis nula ( $H_0$ ), si el valor hallado corresponde a la zona de rechazo en diagramas de dos colas, se rechaza la  $H_0$  y por defecto es aceptada la hipótesis alterna, de esta manera se contrasta la hipótesis general. Se procedió del mismo modo con las demás hipótesis planteadas; estas operaciones se van a representar en figuras, usando los graficadores del SPSS.

### **3.7. Aspectos éticos**

En lo que respecta al respeto de la ética observada en los procesos de ejecución de la investigación, se ha realizado con observancia al Reglamento de ética del investigador conforme a los estatutos de la Universidad César Vallejo.

**Beneficencia.** La investigación buscó en este estudio el beneficio de los involucrados, el personal de una municipalidad distrital de Huaraz de forma directa o tangencialmente, y como resultado final mejorar el rendimiento de los trabajadores, beneficiando a los usuarios.

**Confidencialidad.** la data recolectada se manejó criteriosamente y solo con la finalidad del estudio, no se expusieron los datos a otras personas ajenas al estudio y que no se relacionen a los objetivos formulados.

**Confiabledad.** No se alteró la data adquirida, los datos fueron conservados tal cual fueron recogidos.

**Respeto a la persona humana.** No se sometieron a ningún juicio subjetivo las perspectivas o puntos de vista de los informantes, sus ideas y saberes en relación a cada variable investigada.

**Veracidad de los datos.** se trabajó con data real, que corresponda a como se encuentra el fenómeno investigado, los datos a recolectarse fueron presentados sin alterarlos, como fueron proporcionados.

**Respeto de la propiedad intelectual:** cada teoría y libros utilizados para el desarrollo del estudio y toda fuente utilizada en el estudio en proceso fue apropiadamente referenciada, mencionando al autor (es), se va a respetar la propiedad ajena.

#### IV. RESULTADOS

Resultados inferenciales. Antes de realizar las pruebas correlacionales que responden a las preguntas de investigación y van conforme a los objetivos se realizó la siguiente prueba de normalidad para determinar el tipo de estadístico de correlación a usar, en este caso para aplicar uno de tipo paramétrico o no paramétrico.

Prueba de normalidad. Se hizo el análisis estadístico de Kolmogorov – Smirnov que nos ayudó a determinar la normalidad de los datos y, de ese modo, identificar el tipo de prueba paramétrica o no paramétrica para la comprobación de las hipótesis.

Hipótesis de normalidad:

- $H_0$ : Los datos tienen una distribución normal.
- $H_a$ : Los datos no tienen una distribución normal.

Decisión:

Sig.  $P < 0,05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ . Sig.  $P \geq 0,05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ .

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad variable I y II*

	Estadístico	gl	p
Clima	0.129	58	.018
Desempeño	0.121	58	.034

*Fuente:* Sumatorias de resultados de los cuestionarios.

Romero (2016), propone que, para la estimación de una prueba inferencial, es conveniente determinar la proporción dimensional de la normalidad de un grupo muestral. En ese sentido, como la muestra de nuestro estudio es mayor a 50 personas, se determinó aplicar la prueba estadística de K – S.

En ese sentido, vistos los datos de la tabla 3, se pudo evidenciar el valor de Sig. = 0.18 y Sig. = 0,34 (es decir, mayor a 0.05), indicándonos que la muestra de estudio tiene una distribución de tipo normal (es decir, paramétrica), procediéndose con la elección y ejecución de la prueba estadística inferencial de Pearson para la comprobación de hipótesis.

### Objetivo general

- Determinar la relación del clima laboral y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

### Prueba de Hipótesis General

- $H_a$ : El clima laboral se relaciona significativamente con en el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.
- $H_0$ : El clima laboral no se relaciona significativamente con en el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

**Tabla 4.**

*Relación entre Clima laboral y Desempeño laboral*

		Clima	Desempeño
Clima	Correlación de Pearson	1	.788**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	58	58

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022.

De acuerdo con los datos expuestos en la tabla 4, la Sig. posee un valor de 0.000, índice que es menor a 0.05.

En ese sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, en donde se manifiesta que el clima laboral sí se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022, por el índice de Pearson con un resultado de  $r= 0,788$ , lo que confirma un tipo de correlación alta.

### Objetivo específico I

- Identificar la relación del clima laboral y el rendimiento en la tarea de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

### Prueba de Hipótesis Específica I:

- $H_a$ : El clima laboral se relaciona significativamente con el rendimiento en la tarea de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

- Ho: El clima laboral no se relaciona significativamente con el rendimiento en la tarea de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

**Tabla 5**

*Relación entre Clima laboral y Rendimiento en la tarea*

		Clima	Rendimiento en la tarea
	Correlación de Pearson	1	.379**
Clima	Sig. (bilateral)		.003
	N	58	58

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022.

De acuerdo con los datos expuestos en la tabla 5, la Sig. posee un valor de 0.000, índice que es menor a 0.05.

En ese sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, en donde se manifiesta que el clima laboral sí se relaciona con el rendimiento en la tarea de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022, por el índice de Pearson con un resultado de  $r= 0,379$ , lo que confirma un tipo de correlación baja.

### **Objetivo específico II**

- Describir la relación del clima laboral y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

### **Prueba de Hipótesis Específica II**

- Ha: El clima laboral se relaciona significativamente con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.
- Ho: El clima laboral no se relaciona significativamente con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

**Tabla 6.**

*Relación entre Clima laboral y Comportamientos contraproducentes*

		Clima	Comportamientos
Clima	Correlación de Pearson	1	.458**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	58	58

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022.

De acuerdo con los datos expuestos en la tabla 6, la Sig. posee un valor de 0.000, índice que es menor a 0.05.

En ese sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, en donde se manifiesta que sí existe relación entre el clima laboral y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022, por el índice de Pearson con un resultado de  $r = 0.458$ , lo que confirma un tipo de correlación media.

### **Objetivo específico III**

- Determinar la relación del clima laboral y el rendimiento en el contexto de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

### **Prueba de Hipótesis Específica III**

- Ha: El clima laboral se relaciona significativamente con el rendimiento en el contexto de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.
- Ho: El clima laboral no se relaciona significativamente con el rendimiento en el contexto de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

**Tabla 7.***Relación entre Clima laboral y Rendimiento en el contexto*

		Clima	Rendimiento en el contexto
	Correlación de Pearson	1	.522**
Clima	Sig. (bilateral)		.000
	N	58	58

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022.

De acuerdo con los datos expuestos en la tabla 7, la Sig. posee un valor de 0.000, índice que es menor a 0.05.

En ese sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, en donde se manifiesta que sí existe relación entre el clima laboral y el rendimiento en el contexto de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022, por el índice de Pearson con un resultado de  $r = 0.522$ , lo que confirma un tipo de correlación alta.



## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo central: Determinar relación del clima laboral y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022. Los resultados consignados en la Tabla 3, señalan que mediante el estadígrafo Pearson, se halló un coeficiente de  $r = 0.788$ ; con una probabilidad de acierto del 95% y con una significancia de 0.000, razón por la cual se rechaza la  $H_0$  y por defecto se acepta la hipótesis alterna; y se puede aseverar sobre la existencia de una relación directa entre el clima laboral y el desempeño laboral. Estos resultados coinciden con la investigación de Ortiz (2021) quien en su estudio luego de la aplicación de los instrumentos se pudo identificar que el clima organizacional se correlaciona directa y significativamente con el desempeño de los docentes, administrativos y el personal de la Universidad ecuatoriana mencionada; asimismo encuentra coincidencias con la investigación de Janayo (2019) quien, en su investigación de se afirma la existencia de relación moderada entre ambas variables investigadas en los colaboradores de la empresa paceña, asimismo a través del análisis de regresión se encontró la existencia de tendencias positivas, lo que significa que el sentido de pertenencia y las variaciones eventuales van a afectar de manera directa el desempeño laboral; lo que se resume en que trabajadores con un alto sentido de pertenencia con la organización tienen altos niveles de desempeño en sus trabajos; finalmente, se han encontrado similitudes con la investigación realizada por Gonzáles y Morales (2020) quienes pudieron concluir que mediante el estadígrafo de Pearson que existe correlación positiva y significativa entre Clima y desempeño de los trabajadores de la entidad estudiada.

Los resultados hallados se respaldan en la teoría de Livias Pinedo (2019) quien señala que el clima laboral está definido a partir de lo percibido respecto al contexto de las organizaciones, y se determina mediante los valores organizacionales, cada actitud y opinión propia de los trabajadores, y las dimensiones resultantes a saber: satisfacción y productividad que son el efecto de ciertos factores como las características del contexto y las peculiaridades del mismo trabajador, es decir que un trabajador que desarrolla actividades en un apropiado clima laboral es más productivo, tiene mejores rendimientos en su trabajo. Asimismo, todas aquellas acciones que permitan incrementar los niveles de satisfacción entre el personal corresponden a una práctica justa y equitativa para

cada miembro de las organizaciones sin distinciones, asimismo se manifiesta cierto grado de satisfacción por las labores realizadas mediante otorgar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento económico para todos los trabajadores sin diferencias, todas estas acciones permiten mejorar el rendimiento de los trabajadores (Toro y Sani, 2013). La investigadora considera que por razones obvias, un clima laboral apropiado hace que los trabajadores se encuentren satisfechos en el desarrollo de las tareas encomendadas y que van a ser más productivos, es decir, van a tener un rendimiento laboral mucho mayor, lo cual refleja la importancia de propiciar ambientes laborales adecuados.

Respecto al objetivo específico I: Identificar la relación del clima laboral y el rendimiento en la tarea de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022, de acuerdo a lo que se refleja en la Tabla 4, mediante el estadígrafo Rho de Pearson, con un valor = 0.379; y con un nivel de confianza del 95% y con un grado de significatividad = 0.003, por lo que se rechaza la  $H_0$  y por defecto se acepta la hipótesis alterna; y se puede afirmar sobre la existencia de la relación directa baja del clima laboral y el rendimiento en la tarea en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022; estos resultados coinciden con el estudio de Ruíz (2021) quien en su trabajo, se logró identificar que existe relación moderada entre ambas variables investigadas y, asimismo, entre el desempeño y cada dimensión de la variable clima laboral, mediante el estadígrafo Tau b de Kendall, además el valor de  $p = 0.005 < 0.05$  es decir que existe relación entre ambas variables, en las tareas asignadas a los trabajadores.

Asimismo, hay coincidencias con la investigación de Mendoza (2021) quien, en su tesis se concluye: que se logró identificar que el clima organizacional se correlaciona de manera positiva con el desempeño de los administrativos de mencionado nosocomio, asimismo se encontraron problemas en lo referente a las condiciones en las que se trabaja y en la carga de trabajo, nada apropiadas y desfavorables para los trabajadores, y que ocasiona fatiga, desgaste emocional y la existencia de malas interrelaciones entre el personal, esto indica que al no haber buenas condiciones físicas y sobrecarga laboral, lo cual es propio del clima laboral, se refleja en el desempeño de los trabajadores que influye en el rendimiento en la tarea; los resultados hallados en la investigación encuentran sustento teórico en lo que señala Toro y Sanín (2013) quienes señala que los trabajadores deben recibir

apoyo por parte de las organizaciones y esto debe reflejarse en buenas condiciones laborales, según estos autores el apoyo se refiere a que cada miembro de toda empresa debe sentirse respaldado por sus jefes, asimismo por todo compañero de la empresa respecto a ciertos problemas que ocurren cuando desarrollan sus labores cotidianas o tareas encomendadas relacionadas a su puesto laboral o en ocasiones que existen sobrecargas laborales en sus actividades, igualmente estos miembros proporcionan apoyo a otros integrantes de la organización cuando se lo soliciten, es decir que sobrecargas laborales, falta de compañerismo y el poco respaldo por la jefatura influye en el rendimiento en la tarea. Del mismo modo estos autores amplían sus ideas y sostienen que debe haber buena información sobre las tareas, los trabajadores obviamente tienen que conocer respecto a cada tarea y actividad que debe realizar, que están a su cargo y responsabilidad en su puesto que se le ha asignado, asimismo, debe estar informado a quienes debe dirigir sus reportes de las actividades realizadas de acuerdo a lo establecido en el organigrama organizacional. En relación a esto la autora considera que, muchas veces por ahorrar o economizar, los gerentes no se esfuerzan por generar las condiciones físicas y sociales apropiadas en sus organizaciones, que no es otra cosa que propiciar un buen clima laboral, y los trabajadores no se van a sentir cómodos y por lo tanto no van a brindar su mejor esfuerzo en el desarrollo de las tareas encomendadas, muchas veces recargan de trabajos a los trabajadores, sin mejorar sus remuneraciones, esto también genera un bajo rendimiento laboral, por lo que es necesario revertir estas acciones, ya que un trabajador satisfecho es más productivo.

En lo concerniente al objetivo específico II: Describir la relación del clima laboral y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022, como se puede observar en la Tabla 5, mediante el coeficiente de Pearson, con valor = .458; todos los datos hallados se procesaron con niveles de confianza del 95% y hallando un grado de significatividad = 0.000, por lo que se rechaza la  $H_0$  y por defecto se acepta la hipótesis alterna; y se puede aseverar sobre la existencia de la relación directa moderada del clima laboral y los comportamientos contraproducentes; estos resultados hallados encuentran coincidencias con la investigación de Ruíz (2021) en su investigación se logró identificar que existe relación moderada entre ambas variables

investigadas y, asimismo, entre el desempeño y cada dimensión de la variable clima laboral, mediante el estadígrafo Tau b de Kendall, además el valor de  $p = 0.005 < 0.05$  y lo que indica que a esos niveles de significatividad existe correlación entre ambas variables.

En sus conclusiones quedó establecida la influencia inversa entre clima laboral y los rendimientos contraproducentes, estos resultados hallados también coinciden con la investigación de Torres (2019) ha quedado establecida que existe relación significativa e inversa entre el clima y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en el mencionado nosocomio. Del mismo modo se encuentran coincidencias con el estudio de Urbano (2018) que concluyó que existe correlación directa y significativa entre ambas variables, asimismo, entre cada dimensión del Clima y el desempeño de los trabajadores en la autoridad del agua de Huaraz, a través del estadígrafo no paramétrico Chi-cuadrada, esto significa que existe correlación inversa entre el clima laboral y los comportamientos contraproducentes en la población estudiada; los resultados hallados encuentran sustento en lo que señala Omar et al. (2012) que los Comportamientos contraproducentes, se refieren a todas las acciones de carácter intencional realizadas por miembros de las organizaciones contrarias a los intereses de las organizaciones. Asimismo, según Omar et al. (2012) el comportamiento contraproducente se refiere a actos voluntarios y facultativos que Ranaweera, y otros (2019) definen al desempeño laboral como “actitudes permanentes, comportamientos y resultados que atañen a los trabajadores en alcanzar vínculos y contribuir a lograr cada objetivo organizacional” (p. 63). En tanto Cruzado y Alomia (2020) mencionan que son comportamientos de los empleados que atentan contra los reales intereses legítimos de las organizaciones. Consecuentemente, estas conductas van a dañar la imagen de las organizaciones y de los trabajadores dentro de estas empresas, se incluyen a trabajadores y usuarios o clientes. Se refieren a toda conducta voluntaria que viola significativas normas establecidas por la organización (Alicia, 2010).

Según el objetivo específico III: Determinar la relación del clima laboral y el rendimiento en el contexto de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022; tal como se refleja en la Tabla 6, mediante el estadígrafo de Pearson, se ha obtenido un valor = 0.522; en el que todos los datos hallados se procesaron

con niveles de confianza del 95% y con una significatividad = 0.000, por lo que se rechaza la H0 y por defecto se acepta la hipótesis alterna; y se puede aseverar sobre la existencia de la relación directa moderada del clima laboral y el rendimiento en el contexto; los resultados hallados son coincidentes con la investigación de Ortiz (2021) donde se concluyó que luego de la aplicación de los instrumentos que los componentes del clima organizacional se correlacionan directamente con el desempeño de los administrativos y el personal de la Universidad Ecuatoriana mencionada; asimismo existen coincidencias con los resultados de Churampi (2020) quien luego de la aplicación de los instrumentos, quedó determinada la existencia de correlación alta entre clima y el desempeño de los trabajadores administrativos de EsSalud en la citada Región, mediante el estadígrafo Rho de Spearman= 0,865, asimismo, existe relación entre el clima laboral y el rendimiento en el contexto, estos resultados se respaldan con lo que menciona Arulmani (2016) quien señala que el rendimiento en el contexto, está referido a todas las acciones dirigidas a conservar el buen ambiente entre el personal y en lo psicológico respecto al lugar en los que se desarrolla el núcleo competente.

De acuerdo a Arulmani (2016) el rendimiento contextual se trata de promocionar las iniciativas de innovación con suficiente consistencia en el contexto de la formalidad en las organizaciones, y se acepta la idea de que se trata de generar ideas de utilidad e innovadoras. En un entendimiento de mayor amplitud es explicado en la promoción de destrezas laborales y que los trabajadores participen de manera activa; asimismo, Diefendorff et al. (2002) en un enorme porcentaje de las veces las actitudes al trabajo se entienden como uno de los factores intermedios que conducen a la definición de rendimiento contextual, debido a que el estado mental de las personas incide en sus actividades, y determinan su comportamiento. Como resultados, suelen comprometer el desempeño, de manera positiva o negativa. Al respecto la investigadora considera que el clima laboral tiene que ser adaptado de acuerdo a las situaciones, al contexto, como en el caso en el cual, por motivos de la pandemia, existía alto estrés en algunas actividades, por lo que si el clima es el apropiado para esta situación el rendimiento de los trabajadores también va a ser el apropiado.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primero: El clima laboral se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

Segundo: El clima laboral se relaciona de manera directa y significativa con el rendimiento en la tarea de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

Tercero: El clima laboral se relaciona de manera directa y significativamente con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

Cuarta: El clima laboral se relaciona de modo directo y significativo con el rendimiento en el contexto de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: Se recomienda que los jefes o encargados del área de recursos humanos de dichas municipalidades del Distrito de Huaraz incentiven las buenas relaciones interpersonales entre todos los trabajadores, mediante jornadas o actividades de integración, para que de esa forma se pueda llegar a tener un clima laboral adecuado, donde exista una buena comunicación e intercambio de ideas entre todos los trabajadores, asíéndolos sentir que son parte de la entidad y que sus opiniones son escuchadas.

Segundo: Se recomienda que los jefes de las distintas áreas de dichas municipalidades del Distrito de Huaraz impulsen y mejoren el sistema de incentivos o recompensas hacia aquellos trabajadores que si se ponen la camiseta y traen consigo buenos resultados como el cumplimiento efectivo de las metas y/o objetivos trazados, ya que de esa forma ellos se sentirán más motivados y a seguir trabajando como vienen siguiendo o hasta mejorar porque ven que sus esfuerzos son recompensados.

Tercero: Se recomienda que los jefes o encargados del área de recursos humanos de dichas municipalidades del Distrito de Huaraz haga cumplir las normas con respecto a actos fuera de lugar o comentarios inapropiados, que lo único que hace es que el ambiente laboral se convierta en un ambiente poco productivo y serio, por lo que incentivando las sanciones a dichos trabajadores se logrará mantener el orden y el respeto.

Cuarto: Se recomienda que los gerentes de dichas municipalidades del Distrito de Huaraz implementen y inviertan más en ambientar las oficinas, en comprar maquinarias y innovarlos, para que de esa forma los trabajadores puedan trabajar en mejores condiciones y no escuchar tantas quejas o reclamos que bien eso malogra el ambiente laboral y no son constructivas para el desarrollo de las actividades.

## REFERENCIAS

- Alicia, O. (2010). Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29 (1), 32-53. Consultado en: <https://acortar.link/dD2PZb>
- Arias, L., Portilla, L. y Villa, C. (2008). El Desarrollo Personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*, 14 (40), 117-119. Consultado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4741261>
- Arulmani, G. (2016). Well-being and performance at work: the role of context. *British Journal*. 1ra edición.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). Work engagement: a handbook of essential theory and research. *Psycnet*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Psychology Faculty Publications*. Disponible en: [https://digitalcommons.usf.edu/psy\\_facpub/1111](https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111)
- Bustamante, M., & Yáñez, J. (2009). *Análisis del clima organizacional en el Hospital Regional Talca*. Universidad de Chile.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Churampi, R. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red asistencial Essalud Huancavelica 2019*. [Tesis para optar el título profesional por la Universidad de Huánuco]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2850>
- Cruzado, L., & Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigacion Valor Agregado*, 7 (1), 61-72. Disponible en: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Diario El Peruano. (2019). Clima organizacional influye en la productividad empresarial. Consultas en línea. Disponible en:



- <https://elperuano.pe/noticia/70930-clima-laboral-influye-en-la-productividad-empresarial>
- Diario Gestión . (27 de noviembre de 2019). Desempeño laboral. Consultas en línea. Disponible en: <https://gestion.pe/noticias/desempeno-laboral/>
- Diefendorff, J., Brown, D., Kamin, A., & Lord, R. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance measurement of Job involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (1), 93-108. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/4093687>. Accessed 2 Dec. 2022.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Evaluar*, 16 (1), 10-26. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- González, D. & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher*, 1 (9), 19-93. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: Mc Graw Hill.
- Janayo, O. (2019). *El sentido de pertenencia y desempeño laboral en los colaboradores de la fundación Cavour Aramayo*. (Tesis por la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia). Consultado en: <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25258>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Lerner, D., De Vet, H., & Van der Beek, A. (2014). *Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators*. *Work*, 48(2), 229-238.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A., & De Vet, H. (2013). *Development of an individual work performance questionnaire*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.
- Latham, G., & Locke, E. (2016). A theory of goal setting & task performance selfregulation.
- Livias, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019*. (Tesis para optar título profesional por la Universidad

- Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz). Obtenido de [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033\\_46184140\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lunardi, M., Costa, V., Nascimento, J. (2019). Effects of job involvement, managerial attitudes, and information sharing on controllers › performance in the budgetary context. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios Review of Business Management*. 21 (3), 540-562. Disponible en: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000>
- Mendoza, W. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Belen de Trujillo, 2020*. (Tesis de grado por la Universidad Nacional de Trujillo). Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17856>
- Munch, L. (2014). *Administración gestión organizacional enfoque y procesos administrativo*. Pearson Educación.
- Omar, A., Vaamonde, J. D., & Uribe Delgado, H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: Diseño y validación de una escala. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 8 (2), 249-265.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La OIT rebaja las previsiones de recuperación del mercado laboral para 2022*. (Consultas en línea). Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_834129/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834129/lang--es/index.htm)
- Ortiz, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad jurídica, socail y administrativa de la Universidad Nacional de Loja*. (Tesis de titulación por la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador). Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/6746/UPSE-MTH-2022-0001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oviedo, H., & Campo, A. (2015). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34 (4), 572-580. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>
- Quiroga, J., & Romero, F. (2019). *El clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepén -2019*. (Tesis de licenciatura por la

- Universidad César Vallejo, Chepén). Disponible en:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40985>
- Ranaweera, C., Office, C., & Dharmasiri, A. (2019). Generation and Their Job Performance. *ResearchGate*.
- Robles, P., y Del Carmen, M. (2015). La validación por juicio de expertos. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*, 9 (18),124-139. Disponible en:  
<https://doi.org/10.26378/rnlael918259>
- Rodríguez, M. (2010). *Métodos de Investigación*. Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayaque-Perú, 2019*. (Tesis de maestría por la Universidad Del Pacífico, Lima). Disponible en: <https://hdl.handle.net/11354/2912>
- Toro, F. (2002). *Desempeño y Productividad*. Cincel.
- Toro, F., & Sanín, A. (2013). *Gestión de Clima Organizacional*. Cincel.
- Torres, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del policlínico de Complejidad Creciente Víctor Panta Rodríguez ESSALUD Chimbote-2019*. (Tesis de grado por la Universidad César Vallejo, Chimbote). Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39749>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11 (1), 167-180. Obtenido de [http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte\\_Santiaguino/article/view/465/552](http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465/552)
- Tagiuri, R. & Pace, C. (1968). *Organizational Climate: Explorations of a Concept*. Boston: Harvard University Division of Research, Graduate School of Business Administration.
- Beltrán, D., & Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48-74. DOI: 10.15446/rfmvz.v65n1.72023.

## ANEXOS

### Anexo I: Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>CLIMA LABORAL</b>	Según Chiavenato (2009) el clima organizacional es la forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas. (p. 49)	El clima laboral se medirá mediante la aplicación de la encuesta según sus tres dimensiones que son las relaciones con los colaboradores, la comodidad laboral y la sistematización estructura	Relaciones con los colaboradores	-Respeto ordinal -Confianza -Apoyo	Ordinal
			Comodidad laboral	- Carga laboral adecuada. - Conciliación laboral. - Remuneración justa.	
			Sistematización estructura	- Instrumentos de gestión. Información de tareas - Objetivos claros	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	El desempeño laboral del colaborador son aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo (Koopmans, et al., 2014).	El desempeño laboral se medirá mediante la escala de Rendimiento Laboral de Koopmans y otros, validada en Argentina por Gabini y Salessi en el 2016.	Rendimiento en la tarea	- Dedicación de tiempo y esfuerzo - Enfrentar desafíos - Actualización de conocimientos	Ordinal
			Comportamientos contraproducentes	- Sobredimensionar problemas - Enfocarse en cosas negativas - Comentar aspectos negativos de la empresa	
			Rendimiento en el contexto	- Planificar tareas - Participar en reuniones - Mantener las habilidades	

## Anexo II: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Población y muestra	Metodología
<p><b>Problema General</b> ¿Cómo se relaciona el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el rendimiento en la tarea de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima laboral y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022?</p> <p>¿De qué manera el clima laboral se relaciona con en el rendimiento en el contexto de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar relación del clima laboral y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar la relación del clima laboral y el rendimiento en la tarea de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.</p> <p>Describir la relación del clima laboral y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.</p> <p>Determinar la relación del clima laboral y el rendimiento en el contexto de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El clima laboral se relaciona significativamente con en el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> El clima laboral se relaciona significativamente con la tarea de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.</p> <p>El clima laboral se relaciona significativamente con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022</p> <p>El clima laboral se relaciona significativamente con el rendimiento en el contexto de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.</p>	<p><b>Población:</b> Conformada por 58 trabajadores administrativos de una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.</p> <p><b>Muestra:</b> Conformada por 58 trabajadores administrativos de una municipalidad distrital de Huaraz, 2022.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Enfoque cuantitativo.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo - correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental y transversal.</p> <p><b>Técnica de recopilación de datos:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios</p>

## Anexo III. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Fecha:     /     /2022.

Estimado cliente reciba un cordial saludo, el presente cuestionario es anónimo y forma parte de una investigación referida al **“Clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en una municipalidad distrital de Huaraz, 2022”** quiero solicitarle de forma muy encarecida su cooperación para que responda las interrogantes, que no le va acarrear mucho tiempo; cabe resaltar que sus respuestas serán confidenciales, ya que, las opiniones de todos los encuestados son el sustento de la tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología. Y jamás se va a divulgar la información proporcionada.

**INSTRUCCIONES:** Señale con un aspa (**X**) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que crea más indicada para cada uno de los enunciados propuestos. Agradezco responder objetivamente a fin de que se pueda lograr los objetivos de la investigación.

### I. Datos generales:

#### 1.1. Edad:

- Entre 23 a 35 ( )
- Entre 36 a 45 ( )
- Entre 46 a 55 ( )
- Más de 56 ( )

#### 1.2. Sexo:

M ( ) F ( )

#### 1.3. Educación:

- a. Secundaria completa ( )
- b. Superior Técnica ( )
- c. Universitario ( )
- d. Post grado ( )

**1.4. Familiaridad con el propietario (os):**

Sí ( ) No ( )

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

**A. CLIMA LABORAL.**

Ítems					
Dimensión: Relaciones con los colaboradores					
	<b>Respeto ordinal</b>				
1	Respeto a mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4 5
2	Mantengo buena relación con el personal de trabajo.				
	<b>Confianza</b>				
3	Facilito la comunicación entre el personal de trabajo.	1	2	3	4 5
4	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				
	<b>Apoyo</b>				
5	Fomento el trabajo en equipo.	1	2	3	4 5
6	El jefe inmediato brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				
Dimensión: Comodidad laboral					
	<b>Carga laboral adecuada</b>				
7	Las actividades laborales que se asignan son adecuadas para cada trabajador.	1	2	3	4 5
8	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite que no haya carga laboral.				
	<b>Conciliación laboral</b>				
9	El área administrativa fomenta y promueve la conciliación entre los colaboradores.	1	2	3	4 5
10	Es posible la interacción conciliadora con personas de mayor jerarquía.				
	<b>Remuneración justa</b>				
11	La Remuneración es atractiva en comparación con la de las otras áreas.	1	2	3	4 5
12	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.				
Dimensión: Sistematización estructura					
	<b>Instrumentos de gestión</b>				
13	La institución fomenta y promueve la gestión interna.	1	2	3	4 5
14	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.				
	<b>Información de tareas</b>				

15	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	2	3	4	5
16	La evaluación que se hace en el trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
	<b>Objetivos claros</b>					
17	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
18	Se participa en definir los objetivos y acciones para lograrlo.	1	2	3	4	5

Fuente: Tomado y adaptado de Espinoza (2021).

## B. DESEMPEÑO LABORAL

Ítems						
<b>Dimensión: Rendimiento en la tarea, en los últimos tres meses</b>						
	<b>Dedicación de tiempo y esfuerzo</b>					
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	1	2	3	4	5
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
	<b>Enfrentar desafíos</b>					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	1	2	3	4	5
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
	<b>Actualización de conocimientos</b>					
7	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Comportamientos contraproducentes en los últimos tres meses</b>						
	<b>Sobre dimensionar los problemas</b>					
8	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	1	2	3	4	5
9	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
	<b>Enfocarse en las cosas negativas</b>					
10	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	1	2	3	4	5
	<b>Comentar aspectos negativos de la empresa</b>					
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	1	2	3	4	5
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
<b>Dimensión: Rendimiento en el contexto en los últimos tres meses</b>						
	<b>Planificar las tareas</b>					
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	1	2	3	4	5
14	Mi planificación laboral fue óptima.					
	<b>Participar en reuniones</b>					



15	Participé activamente de las reuniones laborales.	1	2	3	4	5
	<b>Mantener las habilidades</b>					
16	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	1	2	3	4	5

Fuente: Tomado y adaptado de Gabini y Salessi (2016).



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA REYES LILIANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022.", cuyo autor es MORALES CABALLERO RITA YENY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

HUARAZ, 27 de Setiembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARCIA REYES LILIANA <b>PASAPORTE:</b> G35506966 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5404-3100	Firmado electrónicamente por: GGARCIARE12 el 06-10-2022 17:54:54

Código documento Trilce: TRI - 0430955