



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima y desempeño laboral de los trabajadores
administrativos de la municipalidad distrital de Nuevo
Chimbote, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Casiano Lopez, Jhennyfer Kareliz (orcid.org/0000-0002-5836-3731)

Vasquez Lopez, Carlos Angel (orcid.org/0000-0002-7104-1956)

ASESOR:

Mg. Canchari Preciado, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8873-8450)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicado a nuestras madres por el apoyo incondicional y el amor con el que nos apoyaron cada día para la elaboración de nuestro proyecto y sin ellas este logro no hubiera sido posible.

Los autores.

AGRADECIMIENTO

En primera instancia, a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote que nos dieron la facilidad de poder realizar nuestro trabajo de investigación y a todos los trabajadores por su siempre disposición en apoyar. También a nuestro estimado asesor Miguel Angel Cancharí Preciado por su apoyo a cada momento, el profesor Percy Lizza por su aporte con su amplio conocimiento y los diferentes docentes de nuestra escuela de Administración.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2023", cuyos autores son CASIANO LOPEZ JHENNYFER KARELIZ, VASQUEZ LOPEZ CARLOS ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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.

CHIMBOTE, 20 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL DNI: 46105455 ORCID: 0000-0002-8873-8450	Firmado electrónicamente por: MCANCHARIP el 24- 06-2023 09:47:45

Código documento Trilce: TRI - 0546045





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CASIANO LOPEZ JHENNYFER KARELIZ, VASQUEZ LOPEZ CARLOS ANGEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARLOS ANGEL VASQUEZ LOPEZ DNI: 71017017 ORCID: 0000-0002-7104-1956	Firmado electrónicamente por: CVASQUEZLO17 el 20-06-2023 20:39:48
JHENNYFER KARELIZ CASIANO LOPEZ DNI: 71423826 ORCID: 0000-0002-5836-3731	Firmado electrónicamente por: JCASIANO el 20-06-2023 17:24:29

Código documento Trilce: TRI - 0546056



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y Operacionalización	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37
	vi

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Relación entre CL y DL</i>	17
Tabla 2 <i>Nivel de CL en la MNDNCH</i>	17
Tabla 3 <i>Nivel de DL en la MDNCH</i>	18
Tabla 4 <i>Relación de comunicación con el DL</i>	19
Tabla 5 <i>Relación de la autorrealización con el DL</i>	19
Tabla 6 <i>Relación de las condiciones laborales con el DL</i>	20
Tabla 7 <i>Relación del involucramiento laboral con el DL</i>	21

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 *Relación entre CL y DL*

17

RESUMEN

Esta investigación tuvo la finalidad de determinar la relación del clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2023. El estudio fue tipo aplicada, diseño no experimental y correlacional de corte transversal porque se busca encontrar la relación entre las variables Clima y Desempeño Laboral. Para la variable independiente se consideraron como dimensiones; la Comunicación, Autorrealización, Condiciones Laborales e Involucramiento Laboral, y para la variable dependiente se consideraron como dimensiones; el Desempeño de la Tarea y el Desempeño Contextual. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y se les realizó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach en la cual obtuvimos para el CL 0,86, y para DL 0,79, determinando así que ambas variables tienen una confiabilidad aceptable. Se evaluó mediante la técnica de la encuesta, aplicada a 59 trabajadores administrativos nombrados dentro de la Municipalidad. Así mismo, se obtuvo que existe una correlación positiva fuerte equivalente al 0.613 por medio de Rho de Spearman, entre el Clima y el Desempeño Laboral dentro de la Instancia, concluyendo así que si existe relación entre el Clima Laboral y Desempeño Laboral, además, que si se promueve un buen Clima se generará un buen Desempeño Laboral.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño laboral, municipalidad, condiciones laborales

ABSTRACT

This investigation had the purpose of determining the relationship of the climate and work performance of the administrative workers of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 2023. The study that was carried out is of an applied type, non-experimental and correlational cross-sectional design because it seeks to find the relationship between the variables Climate and Labor Performance. For the independent variable, they were considered as dimensions; Communication, Self-actualization, Labor Conditions and Labor Involvement, and for the dependent variable were considered as dimensions; Task Performance and Contextual Performance. Both instruments were validated by experts and reliability was performed using Cronbach's Alpha in which we obtained for CL 0.86, and for DL 0.79, thus determining that both variables have good and acceptable reliability. These variables were evaluated through the survey technique applied to 59 administrative workers appointed within the District Municipality of Nuevo Chimbote. Likewise, it was obtained that there is a strong positive correlation equivalent to 0.613 by means of Spearman's Rho, between Climate and Labor Performance within the Municipality, thus concluding that if there is a relationship between Labor Climate and Labor Performance, in addition, that if a good Climate is promoted, a good Labor Performance will be generated.

Keywords: Work environment, job performance, municipality, working conditions

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el clima laboral viene tomando relevancia dentro de las organizaciones puesto que; lo que se quiere obtener es un buen desempeño. El no mantener una buena relación entre el personal puede desencadenar diversas reacciones negativas que afectarán a toda la empresa. En el marco internacional, Estrada (2022) nos comenta que el recurso humano que cada organización tiene, es el factor más relevante para el logro de sus objetivos, desarrollando principalmente un buen ambiente laboral, fomentando la igualdad y confianza entre los colaboradores. Un estudio realizado en Panamá a entidades públicas y privadas demostró que el 97% y 90% de colaboradores respectivamente, son conscientes que para obtener un buen clima laboral se debe a diversos aspectos positivos que se logran trabajando en equipo. (Santana, 2022). Cuando los colaboradores se sienten cómodos con su entorno laboral los llevará a desarrollarse más disciplinados y motivados para mejorar su desempeño en la empresa. (Mahmud et al., 2019).

En el ámbito nacional se encuentran sectores productivos en los cuales existe un clima laboral medianamente regulado, el sector retail de las grandes marcas trasnacionales, pero dentro de la fuerza de producción mayoritaria en el Perú encontramos el sector informal, el cual no cuenta con los estándares básicos de lo que es clima laboral, pero no solo eso, sino también con los beneficios básicos que requiere un trabajador. Dentro del marco legal, en el Decreto Supremo N° 013-2021-TR se establecieron 6 objetivos prioritarios, de los cuales el objetivo prioritario 4 se postula que se debe aumentar el acceso a la protección social de los ciudadanos, y también de los derechos y, por último, los beneficios sociales de los trabajadores en general y objetivo prioritario 6 que es generar un ambiente social e institucional apropiado en el país, estos dos mencionados están alineados con el aspecto organizacional.

Dicho Decreto Supremo aprobó la Política Nacional de Empleo Decente enmarca varias causas que engloban y forman un puesto de trabajo deficiente, lo cual conlleva a altas tasas de rotación, tasas de desempleo elevándose por ende a una menor calidad de vida digna. Según estas causas, la influencia del capital humano tiene mayor cabida, ahora más que antes por la situación de emergencia que aún

pasamos por la pandemia, lo cual hace que los trabajadores renuncien a sus trabajos por falta de flexibilidad, carecer de oportunidades de crecimiento y obtener una compensación más alta.

En el caso de la Municipalidad de Nuevo Chimbote sus colaboradores presentaron ciertos síntomas como la falta de compañerismo dentro de las áreas y fuera de las mismas, un mal desarrollo de las labores, infraestructura inadecuada, falta de toma de decisiones que incurre en la inacción y la inoperatividad para resolver los problemas de los ciudadanos, mala gestión administrativa y documentación con un sistema defectuoso, problemas en la comunicación organizacional conllevando a malos entendidos generando así que la calidad de atención hacia los ciudadanos sea deficiente y también una mala gestión de los procesos dentro de la misma.

Como efectos negativos del mal clima laboral, como ya mencionamos, se puede generar ansiedad o estrés, se genera la falta de toma de decisiones, mal desarrollo de las prácticas administrativas, problemas de comunicación entre los colaboradores y mala documentación al final del día. Estos efectos parten desde una mala praxis hacia el propio personal, con mala relaciones interpersonales y esto está arraigado al individualismo y falta de compañerismo que sigue produciendo lo mismo en cadena. La falta de interacción con el personal de la municipalidad hace que exista un clima tenso al momento de tomar decisiones que involucran un peso importante, o que no asistan a reuniones para fomentar la comunicación, resolución de problemas, mejores soluciones alternativas, planes de acción, medición de los objetivos y demás. Es por ello que abordamos el siguiente problema general ¿Cuál es la relación del clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote?

Ante dicha situación la presente investigación tuvo una justificación teórica, porque la variable de clima laboral cuenta con bases teorías que la respalda; como libros, revistas y tesis; que avalan el estudio; aportando de esta forma un contenido teórico práctico que sirve para mejorar y mantener un buen clima laboral dentro de las entidades públicas.

Además, esta investigación tuvo una justificación práctica, porque se buscó proporcionar un beneficio, a través del desarrollo del estudio, basado en

alternativas de solución o recomendaciones respecto al problema que padece el municipio y así poder mantener un buen clima laboral, sin deficiencias o errores. Asimismo, el estudio tuvo una justificación metodológica, porque se utilizó una serie de pasos y métodos de investigación, además se implementó el uso de instrumentos como el cuestionario para la recopilación de datos y análisis de ellos.

Con respecto a los objetivos, como objetivo general planteamos: Determinar la relación del clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023. Además, dentro de los objetivos específicos encontramos: Identificar el nivel de clima laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, 2023, identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023, determinar la relación que existe entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023, determinar la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023, determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023 y determinar la relación que existe entre el Involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023.

Hipótesis: Ho: No existe relación entre el clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023.

Ha: Existe relación entre el clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para conocer la parte teórica se consultaron diferentes antecedentes que fueron muy útiles al momento de empezar a investigar.

En el ámbito internacional Raziq y Maulabakhsh (2015) para su investigación determinaron como objetivo principal el impacto que genera el clima laboral en la satisfacción mediante un análisis con enfoque cuantitativo aplicado a 210 empleados por medio de un cuestionario de distintos sectores industriales como; institutos educativos, bancos y telecomunicaciones de la ciudad de Quetta en Pakistán. Obtuvieron como resultados una relación positiva entre ambas variables, concluyendo así que es importante mantener un clima laboral favorable para poder maximizar la satisfacción laboral y no se vea afectada la productividad.

Siguiendo con el estudio de Bashir, et al. (2020) mencionan como objetivo general investigar el efecto condicional indirecto de la motivación con satisfacción laboral entre las condiciones laborales y su relación con el desempeño laboral obteniendo una influencia directa en el desempeño del empleado la motivación y satisfacción laboral. Fue aplicado a 245 trabajadores de tiempo completo en la industria de las telecomunicaciones de Pakistán evaluado por medio de un cuestionario, utilizando ecuación estructural de mínimos cuadrados. Concluyendo así que, si los colaboradores se desenvuelven en un ambiente con condiciones adecuadas, se sentirán más motivados y satisfechos.

Continuando con Zhenjing, et al. (2022) presentó un estudio donde desea hallar el impacto que genera el clima laboral en el desempeño del empleado, siendo una investigación transversal aplicada a 314 personas por medio de un cuestionario. Obtuvieron resultados significativamente positivos respecto al clima laboral y el impacto que genera dentro del desempeño del personal determinando así que, si se mantiene un mejor clima favorable en las empresas aumentará el desempeño teniendo en cuenta factores como; las condiciones laborales, compromiso y la capacidad de alcanzar los logros.

Asimismo, Hasan et al. (2020) en su estudio mencionó como objetivo principal comprender la relación del CL en la satisfacción, utilizando como instrumento un cuestionario aplicado a 50 empleados entre la DAE Y BRED en Bangladesh.

Obtuvo como resultado que el clima laboral si genera un impacto en la satisfacción, resaltando con énfasis las condiciones laborales de las que se rodean los colaboradores influye para su desempeño.

También, Chee (2018) elaboró un artículo para conocer la relación entre la variable satisfacción y la variable DL académicos de universidades privadas en Malasia, fue una investigación cuantitativa correlacional evaluada por medio de un cuestionario aplicado a 54 personas obteniendo como resultado que la satisfacción laboral tiene relación estrecha con el desempeño destacando que las remuneraciones no influyen en el desempeño a diferencia del reconocimiento y valor a los colaboradores.

En el ámbito nacional, hallamos el artículo de Urbano (2018) con una investigación cuantitativa, no experimental y correlacional, menciona que su finalidad fue encontrar como influye el clima de la organización en el desarrollo del DL de los colaboradores de una institución estatal, donde la investigadora aplicó el método del censo y estadístico, teniendo como resultados que 54% de los trabajadores puntuaron como favorable el clima organizacional y un 38% califica como excelente el desempeño laboral.

En una segunda investigación nacional, los autores Chagray et. Al (2020) en su revista científica desearon mostrar la relación entre las dimensiones, halladas según los autores, del clima y el desempeño, teniendo como resultados que el clima laboral de la empresa Lechera Peruana es favorable e influye de forma positiva en su desempeño de cada trabajador, pero dentro de los cuales, se debe generar nuevas ideas para poder mejorar la comunicación y relaciones.

Guzmán, et al. (2020), en su artículo define como objetivo principal establecer y analizar el impacto que genera la era digital en el desempeño de las empresas corredoras de seguros del Perú, mediante un cuestionario aplicado a 305 trabajadores de seguros en 6 ciudades del país. Se halló como resultados que la transformación digital en base al customer experience si contó con impacto a favor en el desempeño contextual y de tareas. Concluyendo así que las dimensiones mencionadas sobre la transformación digital ayudan a un buen desarrollo del desempeño de los colaboradores de empresas corredoras de seguros en el Perú.

En la investigación de Villalobos y Fernández (2020) llevada a cabo en la empresa Circolo Sportivo Italiano, cuya finalidad fue; definir la relación entre el estrés y las dimensiones del DL. Evaluado mediante un cuestionario aplicado a 54 colaboradores. Llegando a una conclusión positiva en la relación de las variables estudiadas.

Como antecedente local, tenemos la investigación de Atoche (2021) donde planteó hallar la influencia que tiene la motivación en el clima de la organización en un restaurant de Chimbote, específicamente en el Restaurant don Ramón, aplicando así 2 cuestionarios, uno por cada variable, a la población del restaurante mencionado. Finalmente, tuvieron como resultado que la motivación influye favorablemente en el desarrollo del clima y cultura organizacional del restaurant Don Ramón.

Correa y Liñan (2021) en su artículo decidieron identificar la relación entre el clima organizacional y su repercusión en el DL, de los obreros dentro de una empresa del rubro de construcción en Chimbote, dicho trabajo fue aplicado a 50 trabajadores evaluado por medio de un cuestionario y concluyendo así que sí hay una relación significativa entre las variables.

Maco y Sánchez (2022) plantearon como finalidad, conocer la interacción entre la variable clima organizacional y la variable desempeño dentro del área de negocios de una financiera en la ciudad de Chimbote. Donde utilizar un cuestionario aplicado a 51 asesores de negocios de Mibanco Chimbote 2022. En suma, determinaron que existe una relación moderada positiva entre las variables mencionadas.

Finalmente, Adu (2019) habla en su investigación sobre la comunicación en el trabajo, donde resalta que la comunicación influye en poder generar un buen desempeño y resultados, sin dejar de lado el buen clima y crear relaciones de calidad, también, donde debe generarse la comunicación como un proceso claro con canales definidos porque mediante estos se podrá desempeñar de correctamente las funciones y llegar a cumplir metas y objetivos de la empresa.

Ambas variables tienen una participación importante en las empresas para su crecimiento y desarrollo, por ello se necesita conocer las teorías que se han

desarrollado a lo largo de estos últimos años, y ver qué dimensiones son importantes según autores.

Empezando con la variable de clima laboral, Bakhtiyari (2019) menciona que existen ciertos factores del CL que pueden afectar directamente a el desempeño: empezando por los procesos internos, el apoyo de los supervisores, recursos, el conocer las metas y objetivos, los roles de cada miembro de la organización, apoyos en el trabajo, feedback y los incentivos, ya que todo estos factores aplicados de forma positiva y con una buena estructura hace que los trabajadores se sientan realizados y se genere un buen clima más allá de lo laboral, donde el trabajador se siente autorrealizado.

Así mismo, Oludeyi (2015) menciona que el clima laboral es una interrelación entre los trabajadores operativos y la parte de gerencia, los cuales abarca la parte técnica, es decir la parte operativa y funciones, la parte humana, ya que cada persona conforma un micro clima el cual forma parte del clima general de la organización, lo cual lleva a el ambiente laboral, el conjunto de todo lo mencionado.

Como ya se mencionaron, otros autores consideran factores más específicos dentro de su relación con el desempeño, enfocados en las condiciones laborales, Al-Omari y Okasheh (2017) mencionaron como el ruido, la temperatura, el aire, luz y color, y el espacio pueden afectar de manera desagradable al clima laboral. Estos factores se desarrollan en la mayoría de las empresas, existiendo así alguno de estos factores que afecten al clima y se convierta en un problema mayor cuando genere bajo rendimiento y problemas para sobrellevar las relaciones interpersonales en la empresa.

Burgard y Lin (2013) manifiestan que las condiciones laborales pueden ser positivas o negativas, y que de cierta manera repercuten en la salud de los empleados, generando un clima laboral inadecuado y bajo rendimiento.

Si bien se sabe que existen factores intangibles que determinan en como se desarrollará el CL, la autorrealización y el involucramiento laboral, López et. al (2015) exponen que existen factores tangibles como la estructura de la empresa, los desafíos, los conflictos, el trabajo en equipo y las recompensas, ya que esto también llega a ser parte del clima en la organización.

Siguiendo con la autora Palma (2004), menciona que su teoría que el CL es el conjunto interactivo de cada una de las percepciones propias de los miembros de la organización, ya que teniendo en cuenta esto, se genera el clima laboral, donde influye también las actividades que realice cada trabajador. Cada miembro forma un micro mundo y de manera global es la empresa.

Palma (2004) también menciona en su teoría que existen 5 dimensiones en las cuales se desarrolla el clima laboral de una organización.

Como primera dimensión, la autorrealización es la percepción del trabajador dentro de la empresa acerca de las posibilidades de crecer en la empresa, es decir de las oportunidades, en base a las actividades que realiza. El involucramiento laboral es el compromiso que existe por parte del colaborador con la empresa y viceversa, esto genera el poder conformar equipos dentro de la empresa y que los colaboradores se sientan con un puesto de trabajo digno. Esta dimensión es importante porque el compromiso hace realizables y alcanzables. Dentro de la dimensión de supervisión, menciona la autora que son el apoyo de los supervisores durante la actividad laboral, ya que este cumple un rol de orientación para mejorar el trabajo. En esta parte la supervisión sirve para evaluar y medir el trabajo, y mejorarlo, como también, dar una red de apoyo para cuando se generen situaciones complicadas. Como cuarta dimensión, se toma en cuenta la comunicación es el nivel en el que se comunica el mensaje, esto lo conforma la claridad, coherencia y exactitud para que pueda fluir de manera correcta en interior de la empresa y como última dimensión, las condiciones laborales es el aspecto interno que la empresa genera para crear un ambiente digno y óptimo de trabajo, donde los colaboradores puedan realizar sus labores sin dificultades.

Continuando con la siguiente variable dependiente; desempeño laboral, se entiende como la operatividad de los colaboradores dentro de las empresas. Motowidlo (2003) sostiene que el DL es la participación del personal hacia el logro de la eficacia de su organización por medio de las conductas efectuadas durante un determinado tiempo. Él mismo nos dice que el desempeño consta de dos dimensiones para ser evaluadas; Desempeño de la tarea y contextual. Incluye los objetivos y acciones medibles por parte de criterio del colaborador. (Motowidlo y Kell, 2012).

Analizando la teoría anterior, Koopmans (2011) entiende el desempeño laboral como un grupo de comportamientos o conductas observadas del colaborador, planteando así un nuevo modelo para la evaluación del desempeño laboral, agregando una dimensión; Comportamientos contraproducentes.

Asimismo, Bain (2003), también nos dice que hay dos elementos que contribuyen a que mejore la productividad, y que están considerados dentro de los factores del DL, estos son: factores internos y externos, considerando dentro de los factores internos; a los factores duros y blandos.

El término como tal de desempeño laboral tiene sus inicios en EE. UU en el año de 1916. Añadiendo, Palací (2004) manifiesta que el desempeño laboral es aquel significado que se desea proporcionar a la organización de las distintas conductas que puede desarrollar una persona en un determinado tiempo. Murphy (1990) sostiene que el DL es un grupo de conductas que son importantes para cumplir las metas en una organización. Posteriormente nace la teoría de Campbell, él mismo (1990) define al desempeño laboral como un comportamiento cognitivo, psicomotor, motor o interpersonal, manejado por el individuo, desarrollando paulatinamente habilidades y siendo relevante para alcanzar las metas organizacionales. (citado por Salgado y Cabal, 2011, p76). La teoría nace de una investigación en el ejército de USA exigiendo medir el desempeño de manera integral, perfeccionando el modelo de Murphy, agregando 4 componentes más. Según Viswesvaran & Ones (1996) el modelo de Campbell la componen características conductuales que contribuirán a validar el cumplimiento de las metas organizacionales. (citado por Bautista, et al., 2020).

La siguiente teoría es de la Equidad; está asociada a la percepción que tiene la empresa y el empleado en las prestaciones que ofrece. Señalan que el buen trato y la imparcialidad son piezas claves para una mejor eficacia en el trabajo a desarrollar dentro de las organizaciones. Esta equidad está compuesta por dos elementos, primeramente, por el rendimiento; y segundo la equiparación con otros. Mientras que la teoría de las expectativas; influye en los sentimientos de satisfacción del personal, que de este modo producirá un mejor desempeño laboral frente a otros. (Klingner y Nabaldian, 2002).

El modelo teórico de Toro (1992) supone que el desempeño laboral para que sea favorable debe estar regulado y determinado desde la perspectiva del colaborador, por sus conocimientos generales del trabajo, por sus habilidades intelectuales y motoras necesarias para que realice de forma correcta sus tareas, por sus condiciones que los motivan y por distintos componentes. Esta abstracción de las causas del desempeño se basa en la propuesta de Lawler (1973) quien asegura que el DL es “una función del conocimiento, la habilidad y la motivación”. (Toro, 1996, p. 98).

Dentro de esta variable se consideran las tres dimensiones del modelo de Koopmans (2011):

Desempeño de la tarea; para Ticahuanca y Mamani (2021) es entendido como la visualización de aquellas conductas que tiene el colaborador dentro de la organización. El desempeño de tareas de cierta forma parte del eje técnico de toda la empresa, siendo el valor esperado de las conductas individuales en un determinado tiempo para alcanzar los objetivos propuestos. (Motowidlo, 2003). Definiéndose así, como el desenvolvimiento o las habilidades que tiene el trabajador al momento de realizar alguna tarea asignada y obtener buenos resultados.

Desempeño Contextual; es definido como las conductas psicológicas e interpersonales del colaborador y como maneja su entorno laboral. (Gabini y Salessi, 2016). Motowidlo nos dice que el desempeño contextual forma parte de las habilidades blandas que desarrolla el colaborador dentro de la organización. (2003). Indirectamente son comportamientos voluntarios que ayudan a generar un saludable entorno laboral. (Organ, 1990).

Comportamiento contraproducente; Gabini y Salessi (2016) nos dicen que se refiere al comportamiento voluntario totalmente contrario al régimen de la organización. Calificados como comportamientos antisociales realizados por los subordinados dentro de la compañía, siendo altamente tóxicos para la misma. (Robinson y Bennet, 1995). Siendo Rotundo y Sackett los autores que introducen el término comportamiento contraproducente refiriéndose así a aquellas actitudes dañinas que afectan a las normas corporativas de una organización. (2002). Dichas

conductas, son negativas para la empresa, afectando al entorno, posteriormente se refleja en el desempeño del individuo. (Koopmans, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

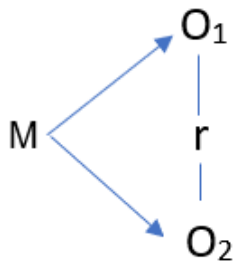
El tipo de nuestra investigación es aplicada ya que según Vargas (2009) menciona que este tipo de investigación va orientado a obtener nueva información y material con fundamento, con el fin de poder incrementar la información y conocimiento a base de soluciones prácticas de problemáticas encontradas.

3.1.2 Diseño de investigación

Para Hernández y Mendoza (2018) cuando se desarrolla el diseño de investigación es para recolectar información y datos que sean importantes, con el objetivo final de poder dar respuesta a la problemática planteada. Por ello, en la investigación se aplicó un diseño no experimental, esto significa que las variables no serán manipuladas por los investigadores y correlacional de corte transversal, ya que se busca hallar el vínculo entre el CL y el DL en un periodo de tiempo determinado.

Figura 1

Gráfico de correlación



Muestra: M

O1: Observación de variable 1

O2: Observación de variable 2

r: Correlación entre ambas

3.2 Variables y Operacionalización

En la presente investigación se utilizó dos variables, clima y desempeño laboral. Las variables cuentan con sus dimensiones de forma independiente, las cuales se detallarán más adelante.

Variable 1: Clima laboral (CL)

Definición conceptual: Según Palma (2004) el clima laboral es un conjunto de interacciones entre dimensiones como la comunicación, la autorrealización, las condiciones laborales, la supervisión y el involucramiento, ya que teniendo en cuenta esto y las actividades que realizan los colaboradores influyen en poder generar el clima laboral.

Definición Operacional: La variable fue medida mediante un cuestionario, el cual se basará en la escala de Sonia Palma, con su estructura dimensional e indicadores: Comunicación, autorrealización, condiciones laborales, supervisión, involucramiento laboral.

Indicadores: Tenemos como primer indicador tenemos a la comunicación, sus indicadores son la información, relaciones y colaboración, siguiendo con el involucramiento laboral, sus indicadores son compromiso, compensación, identidad y filosofía; así mismo, los indicadores de la autorrealización son el desarrollo profesional y personal, y como última dimensión, las condiciones laborales, teniendo beneficios y remuneración.

Escala de medición: esta variable tuvo una medición ordinal.

Variable 2: Desempeño Laboral (DS)

Definición conceptual: Koopmans (2011) nos dice que el desempeño laboral se refiere al grupo de comportamientos o conductas evaluadas del colaborador.

Definición operacional: La variable de desempeño se midió por un cuestionario, el cual estará enfocado en las siguientes dimensiones para ser evaluadas: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento contraproducente.

Indicadores: Los indicadores de la variable desempeño de la tarea los conforma el planeamiento y organización del trabajo, logro de resultados y eficiencia laboral. Así mismo, el desempeño contextual tiene como indicadores la iniciativa, trabajo bajo presión e innovador.

Escala de medición: su medición fue ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población:

Según Thacker (2020) la población es un conjunto completo de personas que concuerdan en ciertas características, en este caso, se contó con los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote y la cantidad según Recursos Humanos es de 59.

- **Criterios de inclusión:**

Trabajadores administrativos dispuestos a colaborar de manera transparente con la encuesta elaborada.

Trabajadores Laborando igual o más de 1 año.

Trabajadores administrativos nombrados.

- **Criterios de exclusión:**

Trabajadores del área de seguridad, limpieza, practicantes y los que ya no laboran en la entidad.

Trabajadores que estén bajo la modalidad CAS.

Trabajadores con cargos de confianza.

3.3.2 Muestra

Así mismo Thacker (2020) menciona que una muestra es un subconjunto de la población con características específicas. En nuestro caso se trabajó y analizó con una muestra censal, López y Fachelli (2015) mencionan que la muestra censal es igual a toda la población, es decir que se encuestó a los 59 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

La técnica de muestreo no aplica, debido a que se utilizó toda la población.

3.3.4 Unidad de análisis

Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, ya que según Casas (2003) sirve para recolectar datos de forma rápida y eficaz de un grupo específico de personas. El instrumento que utilizamos fue el cuestionario, donde se obtuvo los datos mediante un problema ya planteado al cual se gira e indica poder analizar y encontrar en base a los datos propuestas de mejora o analizar dicho problema en base a las dos variables.

En los instrumentos de las variables se aplicaron encuestas, definiendo la variable clima laboral, donde el autor es Sonia Palma Carrillo, del año 2004 con procedencia de Lima Metropolitana, con un tiempo de duración de 15 minutos y una administración individual o colectiva, donde la estructura se adaptó a 4 dimensiones y 16 ítems, con aplicación a trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Siguiendo con la variable desempeño laboral, tiene como autor a Linda Koopmans en el año 2013, procedente de Holanda con un tiempo de duración de 10 a 15 minutos y una administración individual. La estructura fue adaptada a 2 dimensiones siendo evaluadas desempeño de la tarea y desempeño contextual, con aplicación a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

3.5 Procedimientos

Lo primero que se realizó fue presentar una carta de autorización expedida en nombre de la Escuela de Administración, la cual se envió al área de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, donde se solicitó el permiso necesario para hacer de conocimiento sobre nuestra investigación donde posteriormente presentamos un documento para poder encuestar, de esta forma, se aplicó el instrumento y nos facilitaron la información con la lista de los

trabajadores que solicitamos previamente según nuestros criterios de inclusión y exclusión. Así, se aplicó el instrumento siguiendo el reglamento y políticas de la entidad.

Se coordinó con el área de Recursos Humanos para el día de la aplicación del instrumento y no poder generar algún efecto en el desempeño diario de los trabajadores, ya que fue de manera individual.

3.6 Método de análisis de datos

El software que se utilizó fue Microsoft Excel, la plataforma nos ayudó a poder analizar los datos obtenidos por las encuestas, en el cual se realizaron tablas, gráficos y hallar porcentajes. Para poder hallar la confiabilidad, se utilizó el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación buscó preservar la transparencia, confiabilidad y veracidad de la información utilizada, además, se tuvo en cuenta el código de ética N°012-2021/SG-UCV ya que con ello podremos encontrar resultados y propuestas reales y con valor, por ende, así mismo, empleamos referencias bibliográficas y citas correspondientes en el marco teórico y para corroborar la autenticidad de la investigación utilizamos el programa Turnitin, además se desarrolló la investigación aplicando las Normas APA 7 de manera correcta y coherente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre CL y DL

		Clima Laboral	
		Coeficiente de correlación	,613
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,003
		N	59

Nota. Base de datos

Según se aprecia en la tabla 1, el coeficiente de relación de clima laboral con la variable desempeño laboral, dio como resultado de 0.613 siendo esta una relación positiva fuerte, y debido a que la significancia es de 0.03, siendo menor que 0.05, se aprueba la relación. Dicho resultado se comprende que mientras exista un buen clima laboral, favorecerá al desempeño de los trabajadores y que estos se encuentren motivados, satisfechos a nivel individual y grupal, lo cual contribuye a un trabajo eficiente y eficaz.

Tabla 2

Nivel de CL en la MNDNCH

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	Malo	7	11,9 %
	Regular	38	64,4 %
	Bueno	14	23,7 %
	Total	59	100,0 %

Nota. Base de datos

Interpretación: En la tabla 2, se puede observar que el nivel del clima laboral fue del 64.4% considerando así que es regular según los trabajadores administrativos, 11.9% indica que el clima laboral es malo, y sólo el 23.7% indica que es bueno, demostrando de esta manera que se necesita trabajar en un plan de acción que ayude a poder mejorar el clima laboral importante para alcanzar los objetivos de la entidad.

Tabla 3

Nivel de DL en la MDNCH

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	BAJO	14	23,7 %
	MEDIO	30	50,8 %
	ALTO	15	25,4 %
	Total	59	100,0 %

Nota. Base de datos

Interpretación: En la tabla 3, se puede observar que el nivel del desempeño laboral se encontró es 50.85% donde consideran los trabajadores administrativo que es regular, el 25.42% indica que el desempeño es alto, y el 23.73% indica que el desempeño es bajo, es interesante dicho resultado porque en comparación con el clima organización, en el desempeño se encuentra un nivel alto o buen desempeño por parte de un grupo considerable de trabajadores, indicando que a pesar de las dificultades que existe en el entorno laboral, los trabajadores del municipio se esfuerzan por cumplir con sus tareas de la mejor manera posible.

Tabla 4*Relación de comunicación con el DL*

			Comunicación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,503
		Sig. (bilateral)	,008
		N	59

Nota. Base de datos

Interpretación: Se aprecia en la tabla 4, el coeficiente de relación de la dimensión comunicación con la variable desempeño laboral, se encontró que la relación es de 0.503 siendo esta positiva fuerte, encontrando una significancia de 0.008, siendo menor a 0.05, se acepta la relación. Dicho resultado es comprendido debido a que la comunicación se refiere a informar al colaborador sobre los planes y roles de las tareas, y que en la MDNCH se transmite esa información de manera motivadora y con el ímpetu de poder impulsar al trabajador y desempeñar sus actividades de forma eficaz y correcta con el manejo correcto de la información y el uso de los canales de comunicación.

Tabla 5*Relación de la autorrealización con el DL*

			Autorrealización
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,507
		Sig. (bilateral)	,006
		N	59

Nota. Base de datos

Interpretación: Se observa en la tabla 5; el coeficiente de correlación de la dimensión autorrealización con la variable mencionada, se encontró que dicha relación es de 0.507 siendo positiva fuerte, con un valor de significancia del 0.006

siendo menor a 0.05, se acepta la relación. El resultado se entiende como, la autorrealización comprende el crecimiento profesional y personal del colaborador el cuál se ve relegado en el ánimo y desempeño con el que se desarrolla día a día en la organización estableciéndose metas.

Tabla 6

Relación de las condiciones laborales con el DL

		Condiciones Laborales	
		Coeficiente	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	de correlación	,506
		Sig. (bilateral)	,007
		N	59

Nota. Base de datos

Interpretación: En el gráfico anterior de la tabla 6 se percibe que la correlación es de 0.506 siendo positiva fuerte, y con una significancia de 0.007 menor a 0.05 equivalente a que se acepta dicha relación entre las condiciones laborales y la variable dependiente. Debido a que las condiciones laborales que presente la organización permiten al colaborador tener un mejor desarrollo en sus actividades diarias, mejorando así su desempeño laboral.

Tabla 7*Relación del involucramiento laboral con el DL*

		Involucramiento Laboral	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,628*
		Sig. (bilateral)	,003
		N	59

Nota. Base de datos

Interpretación: Para el objetivo 7 existe un coeficiente de correlación de 0.628; positiva fuerte, y una significancia de 0.003 siendo menor a 0.05 por lo cual se acepta la relación entre la dimensión y la variable ya mencionadas. Comprendiendo que el involucramiento laboral en el colaborador genera compromiso y participación con la organización, viéndose reflejado en el desempeño de este.

V. DISCUSIÓN

Según lo hallado para el objetivo general, donde se busca determinar la relación entre la variable clima laboral y la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023, es de una correlación de 0.613 en lo cual diferimos que es una relación positiva, y con un porcentaje de significancia del 0.03, que aprueba la relación entre ambas variables.

Con este resultado se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula. Un resultado similar se encontró en la investigación de Zhenjing en el 2022, donde el autor halló una relación positiva y significativa reflejando que la relación fue aprobada en una muestra de 314, donde además el investigador recomienda mantener un clima favorable ya que esto podrá ayudar a mantener un desempeño, sin dejar de tener en cuenta las condiciones que existen dentro del trabajo, el nivel de compromiso que se llega a desarrollar por las condiciones del puesto y los beneficios que no están exentos al desempeño.

También, Correa y Liñan en 2021 decidieron investigar conocer la repercusión del clima en el desempeño laboral, esto fue aplicado a 50 obreros de una empresa, donde encontraron que también existe relación entre dichas variables, con un resultado estadístico de correlación del 0,796, donde se interpreta como una relación positiva fuerte, y con un margen de error de 0,00.

En otra investigación se halló el mismo resultado, donde los investigadores Maco y Sánchez en 2022, su investigación fue fundada en la empresa bancaria Mibanco teniendo como resultados que, si existe relación, además, con una significancia de 0,01, donde el investigador menciona que, si se mantiene un buen clima laboral, el desempeño será mayor y el óptimo.

Siguiendo con el segundo resultado obtenido referido a nivel de clima laboral, donde el 64.4% de los encuestados consideran que el clima es regular, poniendo a discusión el resultado de Maco y Sánchez del 2022 donde el 98.4% marcaron que en la empresa Mibanco existe un clima adecuado, entonces, se puede decir que en esta investigación enfocada en una empresa privada, donde se tuvieron en

cuenta otros factores, también donde se mide de forma más constante y se tiene mayor énfasis en el mismo para que los trabajadores sientan una mayor comodidad al momento de realizar sus tareas.

Bakhtiyari en el 2019 encontró como resultado en su teoría de clima laboral que existe factores como procesos internos, apoyo de los supervisores, conocer las metas y objetivos y sus roles en la empresa, y el feedback, entonces, teniendo en cuenta la teoría del investigador y nuestros resultados, en el clima influyen dimensiones que no debería dejarse de lado, como las mencionadas por el investigador, e implementarse para que el clima mejore.

Para nuestros resultados del nivel de DL, se encontraron que más de la mitad de los encuestados (50.8%) consideraron que existe un desempeño regular y que se puede mejorar con un buen plan, también, Chagray en 2020, obtuvo un resultado similar, donde el desempeño laboral era, para el 82.5 de los encuestados, excelente pero que debería aplicarse un plan de mejora para conseguir mejores resultados y mantener un desempeño óptimo. Además, Urbano en el año 2018, al analizar la variable de DL en trabajadores administrativos, se encontró con un clima favorable según el 62% de su muestra, donde da como resultados que mientras un mejor clima para realizar las actividades cotidianas, mayor podría ser el desempeño en la entidad pública.

En nuestros resultados sobre la comunicación y su relación en el DL, con los resultados obtenidos de Adu en el 2014, teniendo la parte estadística de correlación con 0,503 y un margen de error del 0,008, la comunicación si tiene relación con el desempeño, donde el autor Adu menciona que la comunicación tiene relación en desarrollo de funciones correctamente a lo que lleva un buen desempeño, confirmando así con nuestros resultados. También en la teoría de Palma en 2004, afirma que para que exista un buen clima laboral con un buen desempeño, una de las dimensiones importante es la comunicación, donde se expresa con coherencia la información a transmitir para que pueda fluir de manera correcta, entonces, en base a nuestros resultados donde existe una relación con alta significancia se afirma lo que dicen los investigadores.

Se consideró como otro objetivo específico; la relación existente entre la dimensión autorrealización y el DL, los resultados nos indicaron que hay una relación positiva fuerte con un valor correspondiente al 0.507, manifestando así que la autorrealización es la superación personal y profesional del colaborador, viéndose reflejado en sus actitudes diarias posteriores a influir en su desempeño laboral.

Palma (2004) manifiesta que la autorrealización pertenece a aquellas posibilidades de crecer o ascender dentro de la empresa. Analizando el contexto en entidades públicas, como en este caso la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, se requiere de especializaciones, maestrías o doctorados para ascender a un puesto y de tal manera la remuneración aumenta, lo que demanda tiempo y dinero para invertir. Por tanto, Urbano (2018) concluyó con que las bajas posibilidades de crecer dentro de la organización ocasionan que su personal se sienta desmotivado y afecte en su desempeño laboral, reportando así que están directamente relacionados la autorrealización con el desempeño.

Respecto a la dimensión condiciones laborales y su relación el DL, arrojó una correlación positiva fuerte de 0.506, obteniendo así que si existe una relación entre las condiciones laborales y DL.

Se evidencia que el entorno del colaborador constituye a aquellas herramientas que lo rodean y le sirven de apoyo para sus actividades diarias, las condiciones en la que se desenvuelve. Al tener un espacio reducido, maquinarias deficientes o herramientas digitales desactualizadas, generará un impacto en el desempeño de este, como nos mencionan Al-Omari y Okasheh (2017) destacan factores infraestructurales que presentan las empresas; como la temperatura, el ruido e incluso la iluminación, puesto que si las condiciones no son las adecuadas para los trabajadores se puede obtener bajo rendimiento, y principalmente problemas interpersonales con los demás en el equipo de trabajo influyendo así en el desempeño de cada colaborador.

Estos resultados son corroborados por la investigación de Bashir et al. (2020) quienes nos dicen que las condiciones laborales tienen una relación directa con el DL. Destacando que las actitudes que presentan los colaboradores dependen del entorno adecuado en el que conviven día a día para sus tareas diarias. Concluyendo con que sí el empleado presencia un entorno adecuado y con condiciones idóneas generará que esté motivado y satisfecho aumentando el nivel de desempeño, viéndose beneficiada a futuro la organización.

También es corroborado por otras autoras que nos exponen sobre las condiciones laborales y sus afectaciones en la salud del empleado, lo cuál ocasionará constantemente la rotación de personal y sobre todo bajo rendimiento laboral, para finalmente perjudicar el DL. (Burgard y Lin, 2013).

En lo que respecta al involucramiento laboral y su relación con DL, nos indicó que existe una correlación de 0.628 analizando así que es positiva y significativa ya que contaba con un 0.05; aceptándose dicha relación. Lo que se define en como el involucramiento por parte del colaborador es de gran aporte para la empresa a la que pertenece, no únicamente a limitarse en el desarrollo de sus tareas, sino también incluir la innovación, identificación y compromiso con la misma, lo que acrecentará su desempeño.

En el estudio de Maco y Sánchez (2021), como resultados presentaron en tabla cruzada la relación del involucramiento laboral con una de las dimensiones del DL (desempeño de la tarea) obteniendo que del total de sus participantes solo 4,10% respondieron a un nivel medio de relación entre ambas dimensiones, mientras el restante correspondiente a un 95,90% de los mismos, con un nivel bueno o alto a cuya relación. Concluyendo así; el esfuerzo que hace cada colaborador, y la dedicación que desarrollan al momento de sus actividades les genera satisfacción ya que la empresa; en este caso una Financiera ubicada en la ciudad de Chimbote, reconoce el esfuerzo de sus trabajadores y por ende motiva a los demás a continuar actitudes positivas para el beneficio de la empresa, reflejándose en un correcto desempeño laboral.

Por otro lado, estos resultados también son corroborados por López et. al (2015), quienes manifiestan la importancia que tienen las recompensas después de un arduo trabajo, o los equipos que se forman, siendo parte del clima laboral. De tal manera que se forma un vínculo o una implicancia. Creando compromiso por parte de los empleados hacia la organización; mejorando el clima y siendo más eficientes en la productividad y competitividad.

En suma, podemos decir que las dimensiones del CL utilizadas en esta investigación mantienen una relación directa con el DL ya que involucra las diferentes actitudes, compromisos, maneras de comunicarse, ambiente infraestructural y el desarrollo personal del trabajador dentro de la empresa, que son factores indispensables para mejorar la productividad y obtener mejores resultados, también cumplir con las metas y objetivos establecidos.

VI. CONCLUSIONES

1. Conforme a los resultados, se halló la relación entre el CL y DL, esto se puede aseverar por los datos estadísticos de rho de Spearman de 0.613 donde se puede decir que es positiva fuerte y con significancia de 0.003. Concluyendo así que si existe relación entre el CL y DL, además, que si se promueve un buen CL generará un buen DL.
2. Siguiendo, el nivel del CL encontrado es regular para un 64.4% de la muestra encuestada, el 11.9% consideró que es malo y un 23.7% que es bueno, de esta forma, podemos concluir que existe un clima regular considerado por un 64.4% de los trabajadores administrativos.
3. Se pudo hallar el nivel del DL en donde el 50.85% consideró que existe un desempeño regular, el 25.42% que existe un desempeño alto y que el 23.73% un desempeño bajo, concluyendo que en la MDNCH existe un DL regular por el 50.85% de los trabajadores administrativos.
4. También, se pudo hallar la relación de la comunicación con el DL con el resultado de rho de Spearman de 0.503 por lo que podemos decir que es positiva fuerte, con una significancia de 0.008. Concluyendo así que la comunicación influye en el DL de los trabajadores administrativos.
5. Se dio a conocer la relación de la autorrealización con el DL en base a los resultados del SPSS, con un rho de Spearman de 0.507 donde podemos determinar que es una relación positiva fuerte, con un margen de error de 0.006, de esta forma, concluimos que la autorrealización influye en el DL de manera que si existen oportunidades para los trabajadores y se les reconoce, su desempeño podría crecer.
6. Siguiendo con otro resultado, la relación de las condiciones laborales con el DL se encontró con un 0.506 de correlación y un margen de error de 0.007 en lo que se concluye, las condiciones laborales influyen en el DL de los trabajadores y que si existen unas condiciones idóneas se podría desarrollar un buen DL.
7. Por último, los resultados de la relación del involucramiento laboral con el DL, con un rho de Spearman de 0.628 y un margen de error de 0.003, podemos analizar y concluir que el involucramiento laboral y el compromiso

con la entidad condiciona el desempeño que puedan generar cada trabajador.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se deberá establecer planes de acción conjunta, como dinámicas grupales en las áreas de trabajo para mejorar el clima, fomentar canales de comunicación más eficientes y de rápida respuesta, teniendo en cuenta la comunicación y demás dimensiones mencionadas en la investigación para que esta pueda llevar a mejorar el desempeño de los trabajadores administrativos.
2. Hallando en la MDNCH un CL regular se recomienda realizar evaluaciones de cómo se relacionan, la comodidad entre compañeros de área, y aplicar dinámicas grupales enfocados en los procesos y un ambiente adecuado para trabajar, también, ambientar los lugares de trabajo y organizar las áreas que sean más cómodas con estantes y libreros con clasificación según lo conveniente.
3. Para el nivel de DL en la MDNCH encontrado como regular también, pero un mayor porcentaje lo considero bueno en comparación con el clima, eso nos hace diferir que ante ponen realizar sus funciones y completar sus tareas a pesar de no existir un clima bueno o de manera constantemente bueno, solo con el fin de poder completar sus tareas y actividades, pero esto se podría mejorar midiendo con evaluaciones cada 3 meses, concretando metas y objetivos de la organización de la documentación, teniendo ambientes específicos para la documentación dentro de las áreas, así, al final de la jornada y del periodo de gobierno, las auditorías e inspecciones serán más rápidas con el objetivo de poder servir de manera eficiente a la población.
4. Se recomienda para la relación de la comunicación con el DL crear un canal de cada área enfocado solo en pendientes y actividades donde se puedan generar diálogos fluidos y mejorar la confianza entre cada uno de los miembros, también estimular el flujo de información entre gerencias y subgerencias y elaborar reuniones 1 vez por semana para conocer los avances de manera más específica, de esta forma se podrá organizar mejor cada gerencia y subgerencia con el fin de mejorar el desempeño.
5. Se recomienda al área de Recursos Humanos, implementar capacitaciones constantes y a la vez reconocer a aquellos colaboradores que destacaron

en su desempeño mensual cumpliendo con las metas establecidas dentro de cada área de la MDNCH, para lo que respecta la autorrealización.

6. Para la dimensión de condiciones laborales se recomienda mejorar por completo la infraestructura de la MDNCH como también los equipos y herramientas utilizadas para el desarrollo de las actividades diarias de los colaboradores y posteriormente brindar una mejor atención al público.
7. Se recomienda a cada jefe de las Gerencias y Subgerencias de la MDNCH hacer partícipe de todas las actividades a todos sus colaboradores, integrándolos y así generar más compromiso e identificación por parte de estos. Ya que se pudo apreciar en los resultados que influye en el desempeño de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Adu, A. (2014). Communication in the workplace: guidelines for improving effectiveness. *Global Journal of Commerce & Management Perspectives*. G.J.C.M.P.. 208-213.
https://www.researchgate.net/publication/304782482_COMMUNICATION_IN_THE_WORKPLACE_GUIDELINES_FOR_IMPROVING_EFFECTIVENESS
- Atoche, C. (2021). *Influencia entre la motivación y el clima laboral de los trabajadores en el Restaurant don Ramón, Chimbote – 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59071>
- Bain, D. (1982). *The Productivity Prescription: The Manager's Guide to Improving Productivity and Profits*. McGraw-Hill.
https://books.google.com.pe/books/about/The_Productivity_Prescription.html?id=74W3AAAAIAAJ&redir_esc=y
- Bakhtiyari, M. (2019). *Work environment and employee performance: a brief literatura review*. Department of Management, Tehran Markaz Azad University, Tehran, Iran. Authorea.
[DOI: 10.22541/au.156881614.48075353](https://doi.org/10.22541/au.156881614.48075353)
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M. & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Managment*, 7(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7(1), 109-121.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Burgard, S. & Lin, K. (2013). Bad Jobs, Bad Health? How Work and Working Conditions Contribute to Health Disparities. *Sage Jorunals*, 57(8).
<https://doi.org/10.1177/0002764213487347>
- Campbell, J. & Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assesmet of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and*

Organizational Behavior, 2, 47-74 The Modeling and Assessment of Work Performance | Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior (annualreviews.org)

Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, Volume 31, Issue 8, 2003, Pages 527-538, ISSN 0212-6567. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8).

Chagra, N., Ramos Y Yovera, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). *Organizational environment and work performance, case: Peruvian dairy company*. *Revista Nacional De Administración*, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>.

Chaves, E., & Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. <https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>

Chee-Yee, L. (2018). An Analysis on the relationship between job satisfaction and work performance among academic staff Malaysian Private Universities. *Journal of Arts & Social Sciences*, 1(2), 64-73. [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453ed%20snp55rrgjt55\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2951963](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453ed%20snp55rrgjt55))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2951963)

Correa, H. y Liñan, G. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los obreros de la Empresa Lichtgroup s.a.c. Chimbote 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96207/Correa_JHB-Li%c3%b1an_RGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estrada, C. (2022, 30 de julio). *Generar confianza, y fomentar la igualdad, claves para mejor clima organizacional*. La República Colombia. <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/generar-confianza-y-fomentar-la-igualdad-claves-para-mejor-el-clima-organizacional-3413129>

Gabini, S. y Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714>

- Guzman, C., Navarro, N., Florez, W., & Vicente, W. (2021). Impact of digital transformation on the individual job performance of insurance companies in Peru. *International Journal of Data and Network Science*, 4(4), 337-346. <https://doi.org/10.5277/ijdns.2020.9.005>
- Hasan-Taheri, R., Miah, S. y Kamaruzzaman. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EJBMR*, 5(6). <https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/643>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Klinger, D. y Nalbandian, J. (2002). La administración del personal en el sector público. Editorial Mc Graw Hill .México.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De Vet, H., & van der Beek, A. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <http://www.jstor.org/stable/45009870>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De Vet, H., & van der Beek, A. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <http://www.jstor.org/stable/45009870>
- López, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universidad Autònoma de Barcelona. 1ª edición. Edición digital: <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- López, P., Pérez, J., & Segredo, A. (2015). *Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima laboral en el ámbito de la salud pública*. Revista cubana de salud pública. Recuperado de https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rcsp/v41n4/spu04415.pdf

- Maco, J. y Sánchez, V. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral en el área de negocios MiBanco Chimbote, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92839/Maco_BJY-S%c3%a1nchez_ODVVM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Mahmud-Putri, E., Maharani-Ekowati, V., Sani-Supriyanto, A. & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *Granthaalayah*, 7(4), 132-140. <http://repository.uin-malang.ac.id/5447/1/4%20Jurnal%20Gantalayah.pdf>
- Motowidlo, S. (2003). *Job performance*. En Borman, W., Ilgen, D. & Klimoski, R. (Eds.). *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology* (pp. 39-53). John Wiley and Sons.
https://books.google.com.pe/books/about/Handbook_of_Psychology_Industrial_and_Or.html?id=LK2x-bNjycoC&redir_esc=y
- Motowidlo, S. y Kell, H. (2012). Job performance. *Handbook of Psychology*, 12, 91-141. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212005>
- Okasheh, H., & Al-Omari, K. (2017). *The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan*. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12.
https://www.researchgate.net/publication/322791248_The_influence_of_work_environment_on_job_performance_A_case_study_of_engineering_company_in_Jordan
- Oludeyi, O. (2015). *A review of literature on work environment and work commitment: implication for future research in citadels of learning*. *Journal of Human Resources Management*, XVIII, 32-46.
https://www.researchgate.net/publication/286930387_A_REVIEW_OF_LITERATURE_ON_WORK_ENVIRONMENT_AND_WORK_COMMITMENT_IMPLICATION_FOR_FUTURE_RESEARCH_IN_CITADELS_OF_LEARNING
- Organ, D. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12(4), 43–72.
<https://doi.org/10.1177/014920639001600404>

- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral (CL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Raziq, A. & Maulabakhsh, R. (2015). Impacto f Working Environment on Job Satisfaction. *Science direct* 23, 717-725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Robinson, S. y Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. <https://journals.aom.org/doi/epub/10.5465/256693>
- Rotundo, M. y Sackett, P.(2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Sackett, P. (2002). The structure of counterproductive work behavior: Dimensionality and relationships with facets of work performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 5-11. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00189>
- Salgado, J. y Cabal, A. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Scielo*, 27(2), 75-91. [Maquetación 1 \(isciii.es\)](https://doi.org/10.15445/scielo.org/doi/maquetacion.1)
- Santana-de León, M. (2022). Clima laboral: influencia del liderazgo en el desempeño y eficiencia de los colaboradores en entidades públicas y privadas en la ciudad de Chitré, provincia de Herrera, República de Panamá. *Visión Antataura*, 5(2), 97-114.
<https://revistas.up.ac.pa/index.php/antataura/article/view/2525>
- Thacker, L. (2019). *What Is the Big Deal About Populations in Research?* Progress in Transplantation. 2020;30(1):3-3.
https://doi.org/10.1177/1526924819893795_

- Ticahuanca, F. y Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Valor Agregado*, 8(1), 86-98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Toro, F. (1996). Determinantes del éxito gerencial. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28(1), 97-107. [Determinantes del éxito gerencial \(redalyc.org\)](https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633)
- Urbano, S. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz*. *Aporte Santiaguino*, 11(1), pág. 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. *Revista Educación*, 33 (1),155-165. [fecha de Consulta 21 de octubre de 2022]. ISSN: 0379-7082. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Villalobos, J. y Fernández, V. (2020). Stress and its relationship with the Work Performance of the staff of the company Circolo Sportivo Italiano, Perú, 2019. *Journal of Critical Reviews*, 7(15), 5774-5782. <http://www.jcreview.com/admin/Uploads/Files/61f2b03de63340.91375453.pdf>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Yen, K., Nassani, A. & Haffar, M. (2022). Impacto f Employees Workplace Environment on employees performance: A multi-mediation model. *Frontiers*, (10), 1-13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.890400/full>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Clima Laboral	Según Palma (2004) el clima laboral es un conjunto de interacciones entre dimensiones como la comunicación, la autorrealización, las condiciones laborales, la supervisión y el involucramiento, ya que teniendo en cuenta esto y las actividades que realizan los colaboradores influyen en poder generar el clima laboral.	La variable será medida mediante un cuestionario, el cual será basado en la escala de Sonia Palma, con su estructura dimensional e indicadores: Comunicación, autorrealización, condiciones laborales, supervisión, involucramiento laboral.	Comunicación	Información	ORDINAL
				Relaciones	
				Colaboración	
			Autorrealización	Desarrollo profesional	
				Desarrollo personal	
			Condiciones laborales	Beneficios	
				Remuneración	
			Involucramiento laboral	Compromiso	
				Compensación	

				Identidad	
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño Laboral	Koopmans (2011) entiende el desempeño laboral como un grupo de comportamientos o conductas observadas del colaborador.	La variable de desempeño será medida por un cuestionario, el cual está enfocado en las siguientes dimensiones para ser evaluadas: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento contraproducente.	Desempeño de la Tarea	Planeamiento y organización del trabajo	ORDINAL
				Logro de Resultados	
				Eficiencia laboral	
			Desempeño Contextual	Iniciativa	
				Trabajo bajo presión	
				Innovador	
				Creativo	
				Resiliencia	
				Filosofía	

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2023

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación del clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: cvasquezl170@gmail.com

INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa del 1 al 5.

La siguiente tabla especifica el significado de la escala de valoración recién mencionada.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

I. PREGUNTAS DE ESTUDIO:

N°	Dimensiones / ítems	Valoraciones				
Variable independiente: CLIMA LABORAL						
D1	Comunicación	N	CN	AV	CS	S
1	¿La información dentro del área es clara y concisa?					
2	¿Existen canales de información eficientes?					
3	¿La comunicación entre los niveles jerárquicos de la entidad pública es fluida?					
4	¿Cree usted que la entidad fomenta un trabajo colaborativo entre los servidores públicos?					
5	¿Existe comunicación colaborativa en los equipos de trabajo?					
6	¿Existe colaboración interdepartamentos?					
D2	Autorrealización	N	CN	AV	CS	S
7	¿La MDNCH tiene como política promover a los trabajadores?					
8	¿La MDNCH realiza capacitaciones para mejorar sus competencias?					
9	¿La MDNCH reconoce sus logros obtenidos?					
10	¿Se siente motivado al momento de realizar sus actividades laborales?					
D3	Condiciones laborales	N	CN	AV	CS	S
11	¿La MDNCH le otorga beneficios adicionales a la remuneración?					
11	¿La remuneración es acorde a sus funciones que realiza?					
D5	Involucramiento laboral	N	CN	AV	CS	S

13	¿Siente el compromiso con la MDNCH?					
14	¿La entidad le otorga compensaciones por las buenas prácticas realizadas durante un periodo?					
15	¿Conocen de forma clara la definición de visión, misión y valores de la MDNCH?					
16	¿Conocen los principios que rigen el cumplimiento de las actividades de la entidad?					

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE NUEVO CHIMBOTE, 2022**

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación del clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: cvasquezl170@gmail.com

INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted como funcionario público el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa del 1 al 5.

La siguiente tabla especifica el significado de la escala de valoración recién mencionada.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
-----------	--------------------	--------------	-------------------	-------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

II. PREGUNTAS DE ESTUDIO:

N°	Dimensiones / ítems	Valoraciones				
Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL						
D1	Desempeño de la tarea	N	CN	AV	CS	S
1	¿Las tareas que realiza son planificadas?					
2	¿Se establecen nuevas metas a corto plazo?					
3	¿Las metas establecidas, fueron realizadas?					
4	¿Innova su método de realizar sus actividades laborales?					
D2	Desempeño Contextual	N	CN	AV	CS	S
5	¿Usted toma la iniciativa para realizar sus actividades laborales?					
6	¿Existe trabajo bajo presión en la entidad?					
7	¿Fomenta una actitud innovadora dentro de la entidad?					
8	¿Tiene usted una actitud creativa para mejorar su desempeño?					
9	¿Su planificación laboral fue óptima?					

ANEXO 3: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "*Clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023*". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Pierre Filipe Drago Rebatla	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal.
Autores:	Casiano Lopez Jhenyfer Kareliz y Vasquez Lopez Carlos Angel
Procedencia:	Adaptado
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
Significación:	La primera variable contiene 5 dimensiones, de 18 indicadores y 28 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 8 indicadores y de 11 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Clima laboral (Según Palma (2004) el clima laboral es un conjunto de interacciones entre dimensiones como la comunicación, la autorrealización, las condiciones laborales, la supervisión y el involucramiento, ya que teniendo en cuenta esto y las actividades que realizan los colaboradores influyen en poder generar el clima laboral).

Variable 2: Desempeño laboral (Koopmans (2011) nos dice que el desempeño laboral se refiere al grupo de comportamientos o conductas evaluadas del colaborador).

Variable	Dimensiones	Definición
El Clima Laboral	Comunicación	Según Palma (2004) el clima laboral es un conjunto de interacciones entre dimensiones como la comunicación, la autorrealización, las condiciones laborales, la supervisión y el involucramiento, ya que teniendo en cuenta esto y las actividades que realizan los colaboradores influyen en poder generar el clima laboral.
	Autorrealización	
	Condiciones Laborales	
	Involucramiento Laboral	
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Koopmans (2011) nos dice que el desempeño laboral se refiere al grupo de comportamientos o conductas evaluadas del colaborador
	Desempeño Contextual	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del **"Clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023"**, elaborado por Jhennyfer Kareliz Casiano Lopez y Carlos Angel Vásquez López en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: **Clima laboral**

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información	¿La información dentro de área es clara y concisa?	4	4	4	
	¿Existen canales de información eficientes?	4	4	4	
Relaciones	¿La comunicación entre los niveles jerárquicos de la entidad pública es fluida?	4	4	4	
Colaboración	¿Cree usted que la entidad fomenta un trabajo colaborativo entre los servidores públicos?	4	4	4	
	¿Existe comunicación colaborativa en los equipos de trabajo?	4	4	4	
	¿Existe colaboración inter-departamentos?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional	¿La MDNCH tiene como política promover a los trabajadores?	4	4	4	
	¿La MDNCH realiza capacitaciones para mejorar sus competencias?	4	4	4	
Desarrollo personal	¿La MDNCH reconoce sus logros obtenidos?	4	4	4	
	¿Se siente motivado al momento de realizar sus actividades laborales?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios	¿La MDNCH le otorga beneficios adicionales a la remuneración?	4	4	4	
Remuneración	¿La remuneración es acorde a sus funciones que realiza?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Involucramiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	¿Siente el compromiso con la MDNCH?	4	4	4	
Compensación	¿La entidad le otorga compensaciones por las buenas prácticas realizadas durante un periodo?	4	4	4	
Identidad	¿Conocen de forma clara la definición de visión, misión y valores de la MDNCH?	4	4	4	
Filosofía	¿Conocen los principios que rigen el cumplimiento de las actividades de la entidad?	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento y Organización del trabajo	¿Las tareas que realiza son planificadas?	4	4	4	
Logro de Resultados	¿Se establecen nuevas metas a corto plazo?	4	4	4	
	¿Las metas establecidas, fueron realizadas?	4	4	4	
Eficiencia laboral	¿Innova su método de realizar sus actividades laborales?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	¿Usted toma la iniciativa para realizar sus actividades laborales?	4	4	4	
Trabajo bajo presión	¿Existe trabajo bajo presión en la entidad?	4	4	4	
Innovador	¿Fomenta una actitud innovadora dentro de la entidad?	4	4	4	

Creativo	¿Tiene usted una actitud creativa para mejorar su desempeño?	4	4	4	
Resiliencia	¿Su planificación laboral fue óptima?	4	4	4	



Grado, Nombres y Apellidos del juez
DNI: 72561229

Mg. Pierre Filipe Diago Rebotto



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	<i>José Antonio Valeros Lopez</i>	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	


2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal.
Autores:	Casiano Lopez Jhenyfer Kareliz y Vasquez Lopez Carlos Angel
Procedencia:	Adaptado
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
Significación:	La primera variable contiene 5 dimensiones, de 18 indicadores y 28 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
	La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 8 indicadores y de 11 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Clima laboral (Según Palma (2004) el clima laboral es un conjunto de interacciones entre dimensiones como la comunicación, la autorrealización, las condiciones laborales, la supervisión y el involucramiento, ya que teniendo en cuenta esto y las actividades que realizan los colaboradores influyen en poder generar el clima laboral).

Variable 2: Desempeño laboral (Koopmans (2011) nos dice que el desempeño laboral se refiere al grupo de comportamientos o conductas evaluadas del colaborador).

Variable	Dimensiones	Definición
El Clima Laboral	Comunicación	Según Palma (2004) el clima laboral es un conjunto de interacciones entre dimensiones como la comunicación, la autorrealización, las condiciones laborales, la supervisión y el involucramiento, ya que teniendo en cuenta esto y las actividades que realizan los colaboradores influyen en poder generar el clima laboral.
	Autorrealización	
	Condiciones Laborales	
	Involucramiento Laboral	
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Koopmans (2011) nos dice que el desempeño laboral se refiere al grupo de comportamientos o conductas evaluadas del colaborador
	Desempeño Contextual	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del **"Clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023"**, elaborado por Jhennyfer Kareliz Casiano Lopez y Carlos Angel Vásquez López en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información	¿La información dentro de área es clara y concisa?	4	4	4	
	¿Existen canales de información eficientes?	4	4	4	
Relaciones	¿La comunicación entre los niveles jerárquicos de la entidad pública es fluida?	4	4	4	
Colaboración	¿Cree usted que la entidad fomenta un trabajo colaborativo entre los servidores públicos?	4	4	4	
	¿Existe comunicación colaborativa en los equipos de trabajo?	4	4	4	
	¿Existe colaboración inter-departamentos?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional	¿La MDNCH tiene como política promover a los trabajadores?	4	4	4	
	¿La MDNCH realiza capacitaciones para mejorar sus competencias?	4	4	4	
Desarrollo personal	¿La MDNCH reconoce sus logros obtenidos?	4	4	4	
	¿Se siente motivado al momento de realizar sus actividades laborales?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios	¿La MDNCH le otorga beneficios adicionales a la remuneración?	4	4	4	
Remuneración	¿La remuneración es acorde a sus funciones que realiza?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Involucramiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	¿Siente el compromiso con la MDNCH?	4	4	4	
Compensación	¿La entidad le otorga compensaciones por las buenas prácticas realizadas durante un periodo?	4	4	4	
Identidad	¿Conocen de forma clara la definición de visión, misión y valores de la MDNCH?	4	4	4	
Filosofía	¿Conocen los principios que rigen el cumplimiento de las actividades de la entidad?	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento y Organización del trabajo	¿Las tareas que realiza son planificadas?	4	4	4	
Logro de Resultados	¿Se establecen nuevas metas a corto plazo?	4	4	4	
	¿Las metas establecidas, fueron realizadas?	4	4	4	
Eficiencia laboral	¿Innova su método de realizar sus actividades laborales?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	¿Usted toma la iniciativa para realizar sus actividades laborales?	4	4	4	
Trabajo bajo presión	¿Existe trabajo bajo presión en la entidad?	4	4	4	
Innovador	¿Fomenta una actitud innovadora dentro de la entidad?	4	4	4	

Creativo	¿Tiene usted una actitud creativa para mejorar su desempeño?	4	4	4	
Resiliencia	¿Su planificación laboral fue óptima?	4	4	4	



Grado, Nombres y Apellidos del juez
DNI: 42926981



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **"Clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023"**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Xander Luis Adrianzen Centeno	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal.
Autores:	Casiano Lopez Jhenyfer Kareliz y Vasquez Lopez Carlos Angel
Procedencia:	Adaptado
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
Significación:	La primera variable contiene 5 dimensiones, de 18 indicadores y 28 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 8 indicadores y de 11 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Clima laboral (Según Palma (2004) el clima laboral es un conjunto de interacciones entre dimensiones como la comunicación, la autorrealización, las condiciones laborales, la supervisión y el involucramiento, ya que teniendo en cuenta esto y las actividades que realizan los colaboradores influyen en poder generar el clima laboral).

Variable 2: Desempeño laboral (Koopmans (2011) nos dice que el desempeño laboral se refiere al grupo de comportamientos o conductas evaluadas del colaborador).

Variable	Dimensiones	Definición
El Clima Laboral	Comunicación	Según Palma (2004) el clima laboral es un conjunto de interacciones entre dimensiones como la comunicación, la autorrealización, las condiciones laborales, la supervisión y el involucramiento, ya que teniendo en cuenta esto y las actividades que realizan los colaboradores influyen en poder generar el clima laboral.
	Autorrealización	
	Condiciones Laborales	
	Involucramiento Laboral	
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Koopmans (2011) nos dice que el desempeño laboral se refiere al grupo de comportamientos o conductas evaluadas del colaborador
	Desempeño Contextual	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del **"Clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023"**, elaborado por Jhennyfer Kareliz Casiano Lopez y Carlos Angel Vásquez López en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima laboral

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información	¿La información dentro de área es clara y concisa?	4	4	4	
	¿Existen canales de información eficientes?	3	3	3	Requerir más frecuencia (No última Exijir)
Relaciones	¿La comunicación entre los niveles jerárquicos de la entidad pública es fluida?	4	4	4	
Colaboración	¿Cree usted que la entidad fomenta un trabajo colaborativo entre los servidores públicos?	4	4	4	
	¿Existe comunicación colaborativa en los equipos de trabajo?	3	3	3	No un (un) existe
	¿Existe colaboración inter departamentos?	3	3	3	✓

- Segunda dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional	¿La MDNCH tiene como política promover a los trabajadores?	4	4	4	
	¿La MDNCH realiza capacitaciones para mejorar sus competencias?	4	4	4	
	¿La MDNCH reconoce sus logros obtenidos?	4	4	4	
Desarrollo personal	¿Se siente motivado al momento de realizar sus actividades laborales?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones Laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios	¿La MDNCH le otorga beneficios adicionales a la remuneración?	4	4	4	
Remuneración	¿La remuneración es acorde a sus funciones que realiza?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Involucramiento laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	¿Siente el compromiso con la MDNCH?	4	4	4	
Compensación	¿La entidad le otorga compensaciones por las buenas prácticas realizadas durante un periodo?	4	4	4	
Identidad	¿Conocen de forma clara la definición de visión, misión y valores de la MDNCH?	3	3	3	No conocen
Filosofía	¿Conocen los principios que rigen el cumplimiento de las actividades de la entidad?	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Desempeño de la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planeamiento y Organización del trabajo	¿Las tareas que realiza son planificadas?	4	4	4	
Logro de Resultados	¿Se establecen nuevas metas a corto plazo?	4	4	4	
	¿Las metas establecidas, fueron realizadas?	4	4	4	
Eficiencia laboral	¿Innova su método de realizar sus actividades laborales?	3	3	3	Eficiencia = uso de recursos

- Segunda dimensión: Desempeño Contextual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	¿Usted toma la iniciativa para realizar sus actividades laborales?	4	4	4	
Trabajo bajo presión	¿Existe trabajo bajo presión en la entidad?	4	4	4	
Innovador	¿Fomenta una actitud innovadora dentro de la entidad?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Creativo	¿Tiene usted una actitud creativa para mejorar su desempeño?	4	4	4	
Resiliencia	¿Su planificación laboral fue óptima?	4	4	4	

Mg. Ximenes Luis Adriaen Contreras
Grado, Nombres y Apellidos del juez
DNI: 40166110



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 4: Escala de interpretación de la magnitud del coeficiente de confiable

Intervalo al que pertenece el coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
0 a 0,5	Inaceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
0,9 a 1,0	Excelente

Nota: Tomado de Chaves y Rodríguez (2018)

Confiabilidad del instrumento de clima laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	16

Mediante la aplicación de la prueba piloto, nos dio como resultado un alfa de Cronbach de 0.86, donde en base a los autores Chaves y Rodríguez (2018) el nivel de confiabilidad se puede decir que es bueno para el instrumento de clima laboral, ya que está en el rango de 0.86.

Anexo: Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,796	9


Siguiendo con el instrumento de desempeño, luego de la aplicación de la prueba piloto, nos dio por resultado 0,79, donde según los autores Chaves y Rodríguez (2018) en su cuadro de confiabilidad, el instrumento es aceptable

ANEXO 5: Base de datos

VARIABLE: CLIMA LABORAL																
Encuestados	Ítems															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
E1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	5	1	5	5
E2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	1	4	4	2	3	3
E4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2
E5	2	2	2	2	4	2	2	3	1	3	1	1	3	2	3	3
E6	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	2	3	5	1	4	5
E7	3	3	3	3	3	2	1	4	1	4	1	1	5	1	5	5
E8	3	3	4	3	4	3	2	3	1	3	1	3	5	1	5	5
E9	5	4	3	3	4	3	2	5	2	5	1	1	5	1	5	1
E10	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	1	5	1	4	3
E11	5	4	3	2	3	2	2	5	1	5	1	1	5	1	4	4
E12	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
E13	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	5	5
E14	4	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	4	5	1	1	2
E15	5	5	4	3	5	4	1	5	2	5	1	2	3	3	4	4
E16	5	4	4	3	5	3	3	5	1	5	2	1	5	1	1	3
E17	5	3	1	1	3	3	1	5	1	5	1	1	5	3	2	4
E18	3	3	3	3	4	4	1	5	1	5	2	1	5	1	4	4
E19	4	4	3	3	3	3	2	3	1	3	1	1	4	1	2	2
E20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3
E21	5	4	2	1	1	1	1	5	3	5	1	1	3	4	5	5
E22	3	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3
E23	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
E24	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2
E25	4	4	1	2	1	1	2	3	1	3	1	1	2	1	3	3
E26	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	4	2	4	4
E27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
E28	5	4	3	3	3	2	3	4	1	4	1	2	3	1	2	3
E29	4	3	3	2	3	2	1	4	3	4	1	3	4	1	3	2
E30	3	2	2	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3
E31	4	3	3	2	3	1	3	4	1	4	3	3	4	4	4	4
E32	5	5	3	5	4	4	3	5	2	5	4	1	3	5	5	4
E33	4	1	3	3	5	1	2	4	4	4	1	1	4	2	2	3
E34	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	1	2	3
E35	4	2	2	2	5	3	1	3	2	3	3	4	5	1	5	4
E36	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	4	2	4	4
E37	5	4	5	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	2
E38	3	3	2	3	2	2	4	5	2	5	3	4	5	2	2	2
E39	5	3	3	3	3	3	2	4	2	4	1	3	3	1	4	4
E40	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	4	1	3	3
E41	4	3	2	2	3	2	1	4	2	4	3	2	5	2	3	3
E42	5	4	2	2	5	2	2	3	2	3	1	1	5	1	4	4
E43	5	5	4	3	3	3	1	3	1	3	1	1	4	1	4	4
E44	4	3	3	3	4	2	1	2	1	2	1	1	4	1	4	4
E45	2	2	3	4	3	1	1	3	1	3	1	3	4	1	1	3
E46	4	4	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	5	2	5	4
E47	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3
E48	3	2	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	4	1	3	3
E49	1	2	3	3	2	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3
E50	3	2	2	1	2	2	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3
E51	3	3	3	3	2	3	2	5	2	5	1	1	1	2	1	2
E52	5	5	3	4	3	2	4	5	2	5	2	2	4	1	2	3
E53	3	3	2	3	3	3	3	4	1	4	3	3	5	2	3	3
E54	3	3	3	4	2	3	4	3	1	3	2	3	3	1	3	4
E55	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3
E56	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3
E57	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
E58	3	3	2	3	3	1	1	2	4	2	1	3	4	3	2	3
E59	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	4	2	3

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL										
Encuestados	Ítems								8	9
	1	2	3	4	5	6	7			
E1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
E2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3
E3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4
E4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
E5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5
E6	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
E7	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3
E8	3	2	3	3	5	4	4	4	4	5
E9	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
E10	4	2	2	4	5	5	5	4	4	5
E11	5	3	4	4	5	3	5	3	3	4
E12	4	4	4	5	4	2	3	3	3	4
E13	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3
E14	4	1	2	2	1	4	1	2	2	3
E15	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5
E16	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3
E17	5	3	3	5	5	3	4	3	3	3
E18	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
E19	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
E20	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
E21	1	2	2	3	5	3	4	5	5	5
E22	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3
E23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
E24	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3
E25	4	4	3	4	5	3	3	2	2	3
E26	3	3	4	3	4	2	4	2	2	3
E27	3	1	3	3	4	3	4	4	4	5
E28	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
E29	3	2	3	4	5	1	4	1	1	3
E30	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4
E31	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5
E32	3	4	3	4	5	3	3	2	2	3
E33	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3
E34	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
E35	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5
E36	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4
E37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E38	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3
E39	5	4	5	5	5	4	5	2	2	2
E40	3	2	3	3	4	3	2	4	4	2
E41	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
E42	1	3	3	5	5	5	5	4	4	4
E43	4	4	3	3	5	4	3	2	2	2
E44	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4
E45	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3
E46	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4
E47	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
E48	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2
E49	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4
E50	3	4	4	3	3	5	4	3	3	2
E51	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2
E52	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2
E53	5	5	5	5	3	4	3	2	2	3
E54	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4
E55	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3
E56	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
E57	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3
E58	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
E59	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3

ANEXO 6: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE**
"Un nuevo comienzo"
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE
UN NUEVO COMIENZO
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nuevo Chimbote, 19 de setiembre de 2022

CARTA N°576-2022-MDNCH-GAYF-SGRRHH
Señora:
Dr. JUAN FRANCISCO SALAZAR LLANOS
Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACION PARA EL USO DE DATOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE.

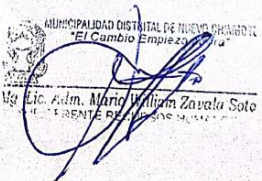
REF. : CARTA N°311-2022-UCV-VA-P01-F04/CCP
EXP. ADM. 18072-2022

De mi especial consideración:


Por el presente reciba Usted el cordial saludo de quienes integramos la Sub Gerencia de Recursos Humanos y en especial el mío, al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, comunicamos que se autoriza de la organización para publicar la identidad de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en los resultados de la investigación, el mismo que es de utilidad para el desarrollo del trabajo de investigación "CLIMA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2022", a los estudiantes CASIANO LOPEZ JHENNER KARELIZ y VASQUEZ LOPEZ CARLOS ANGEL.


Sin otro particular, me despido de Usted.

Atentamente,


Lic. Adm. Mario William Zavala Soto
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

MWZS
cc. legajo


UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE ADMINISTRACION
RECIBIDO
FECHA 19/09/2022 HORA 03:20 P. FIRMA



Urb. José Carlos Mariátegui Centro Cívico s/n (043) 611421 - Nuevo Chimbote
www.munidenuevochimbote.gob.pe www.facebook.com/muninuevochimboteoficial
Distrito de Nuevo Chimbote - Provincia del Santa - Región Ancash

ANEXO 7: Autorización de aplicación del instrumento



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE NUEVO CHIMBOTE**
Bienestar para TODOS

**AUTORIZADO PARA INGRESAR
A LAS DIFERENTES ÁREAS,
PARA ENCUESTA.**

S. G. R. H. - CAPACITACIÓN

DISTRITO
ECOLÓGICO



📍 Urb. José Carlos Mariátegui Centro Cívico s/n 📞 (043 611421 - Nuevo Chimbote)
🌐 www.muninuevochimbote.gob.pe 📘 www.facebook.com/muninuevochimboteoficial
Distrito de Nuevo Chimbote - Provincia del Santa - Región Áncash



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE NUEVO CHIMBOTE**
Bienestar para TODOS

ANEXO: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA LABORAL	,342	59	,000	,754	59	,000
DIMENSION 1	,295	59	,000	,779	59	,000
DIMENSION 2	,250	59	,000	,794	59	,000
DIMENSION 3	,317	59	,000	,754	59	,000
DIMENSION 4	,230	59	,000	,802	59	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,255	59	,000	,807	59	,000
DIMENSION 5	,280	59	,000	,761	59	,000
DIMENSION 6	,260	59	,000	,804	59	,000

Decisión: La significancia de las variables es de 0.000 y 0.000, es decir menor que 0.05 el nivel de significancia, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice que los datos tienen una distribución normal. Por tanto, el estadístico a usar es la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

Interpretación de los resultados del coeficiente del Rho de Spearman

Valor	Lectura
De -0.91 a -1	Correlación negativa perfecta
De -0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
De -0.51 a -0.75	Correlación negativa fuerte
De -0.11 a -0.50	Correlación negativa media
De 0 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
De 0 a 0.10	Correlación positiva débil
De +0.11 a 0.50	Correlación positiva media
De +0.51 a 0.75	Correlación positiva fuerte
De +0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
De +0.91 a 1	Correlación positiva perfecta

Matriz de consistencia

Título: “Clima y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2022”					
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población y Muestra
¿Cuál es la relación del clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote?	<p>Hipótesis: Ha: Existe relación entre el clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023,</p> <p>Ho: No existe relación entre el clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023.</p>	<p>General: Determinar la relación del clima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023.</p>	<p>Variable 1: Clima Laboral</p>	<p>Tipo, enfoque y diseño de investigación: El estudio es de tipo aplicada. Enfoque cuantitativo. Nivel correlacional. Diseño no experimental de corte transversal.</p>	<p>La población: está constituida por los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.</p> <p>Muestra: 59 trabajadores administrativos.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Cuestionario.</p>
		<p>Específicos:</p> <p>OE1: Identificar el nivel de clima laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>OE2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la comunicación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023.</p>	<p>Variable 2: Desempeño Laboral</p>		

		<p>OE4: Determinar la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>OE5: Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023.</p> <p>OE6: Determinar la relación que existe entre el Involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote, 2023.</p>			
--	--	---	--	--	--