



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de
la Municipalidad Provincial de San Román 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Blanco Colque, Osmar Edwin (orcid.org/0000-0002-2868-7356)

ASESOR:

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Al equipo que ha enriquecido mi vida:

A mí querida esposa Elizabeth, mis hijos Farid, Aarón y Micaela Osmely Blanco Vellaca.

A mis padres Rufino y Faustina, por estar siempre acompañándome, ellos son mi universo.

Dedico este trabajo, con el más infinito amor que alguien pueda tener.

Agradecimiento

Agradezco a mi esposa Elizabeth, por su por estímulo permanente para que pueda lograr esta meta tan ansiada.

Agradezco a nuestro asesor Dr. Daniel Moran y Mg. Wilber Huaman Mendoza, personas que durante toda mi formación me apoyaron y asesoraron mediante sus conocimientos y experiencia. Un reconocimiento a mi ahora casa de estudios Universidad César Vallejo, institución que me otorga este ansiado grado de magister.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de Investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

Índice de Tablas

Tabla 1 Condiciones laborales de los trabajadores	16
Tabla 2 Tabla de frecuencias absolutas y relativas de los trabajadores	18
Tabla 3 Variable Clima Laboral	20
Tabla 4 Variable Desempeño Laboral	21
Tabla 5 Prueba de correlación entre variables de estudio	22
Tabla 6 Correlación entre sistema individual y el desempeño laboral	23
Tabla 7 Correlación entre sistema interpersonal y el desempeño laboral	24
Tabla 8 Correlación entre sistema organizacional y el desempeño laboral	25

Resumen

El objetivo fue establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, correlacional y diseño no experimental, Población de 101 trabajadores y la muestra aleatoria simple de 81 voluntarios, se emplearon como instrumentos “Encuesta Multidimensional de Clima Organizacional” (EMCO) y un cuestionario de desempeño, aplicados mediante vía on-line por el contexto de la actual de la pandemia. Los resultados demostraron que el 86.4% de los trabajadores refieren un bajo nivel de clima laboral, 8.6% refieren un nivel moderado de clima laboral y un 4.9% refieren un nivel bajo de clima laboral, también en relación a la variable desempeño laboral el 90.1% tiene un desempeño laboral no adecuado, en contraste un 6.2% presenta un desempeño laboral en proceso y solo un 3.7% tiene un nivel adecuado de desempeño. Se concluyó en que existe una relación de tipo directa y de intensidad alta entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021 apoyado en una sig. de 0.000 y un coeficiente de correlación de $Rho = 0.852$.

Palabras clave: Motivación, bienestar subjetivo, salud.

Abstract

The objective was to establish the relationship between the work environment and work performance in the workers of the Provincial Municipality of San Román, 2021. The approach was quantitative, basic, correlational and non-experimental design, Population of 101 workers and the random sample of 81 volunteers, the “Multidimensional Organizational Climate Survey” (EMCO) and a performance questionnaire were used as instruments, applied online in the context of the current pandemic. The results showed that 86.4% of the workers refer to a low level of work environment, 8.6% refer to a moderate level of work environment and 4.9% refer to a low level of work environment, also in relation to In the variable job performance, 90.1% have an inadequate job performance, in contrast, 6.2% have a job performance in progress and only 3.7% have an adequate level of performance. It is concluded that there is a direct and high intensity relationship between the work environment and work performance in the workers of the Provincial Municipality of San Román, 2021 supported by a sig. of 0.000 and a compensation coefficient of Rho = 0.852.

Keywords: Motivation, Subjective well-being, Health.

I. INTRODUCCIÓN

Resulta complicado abordar el tema del clima laboral sin abordar aspectos como el bienestar del empleado, el tipo y las condiciones de trabajo, así como los mecanismos relacionados con la ergonomía y la prevención de accidentes. Esto lleva a la conclusión de que existe una estrecha relación entre el bienestar, es decir, la salud del trabajador, y el clima laboral. En el ámbito laboral, el contexto que incluye el espacio, el tiempo y la interacción individual y en equipo durante las funciones laborales, genera condiciones y factores que son sujetos de análisis por diversas disciplinas que se ocupan de la gestión de recursos humanos (Uribe, 2015).

El trabajo no es un producto material, en esta intervienen procesos complejos que solo el ser humano puede percibir y que gracias a ello este trabajador puede tener un desempeño laboral determinado, es decir los factores que rodean en este caso el clima laboral tienen una influencia importante no solo en el bienestar del trabajador sino en su desempeño dentro de la organización, de ahí la importancia del clima laboral en el funcionamiento del recurso humano. Al respecto Lima y Juárez (2008) una disminución en la productividad puede ser atribuida a indicadores de enfermedad, así como al presentismo, que se refiere a la presencia física del trabajador en su área de trabajo, pero con un desempeño inadecuado debido a sus condiciones, lo que resulta en una baja producción para la organización. Por lo tanto, el presentismo, es decir, el bajo rendimiento laboral, tendrá un efecto negativo en la productividad.

De igual manera Durán (2007) indica que en EAU las pérdidas de cada año son mayores a los 150 billones de dólares, en Canadá la baja productividad representa una pérdida anual de 4,5 billones de dólares. Forehand y Gilmer (1964) se señala que el clima laboral consiste en un conjunto de atributos que los empleados perciben dentro de la empresa, los cuales generan una respuesta emocional que afecta su motivación en el trabajo. En otras palabras, si el clima laboral es favorable, los trabajadores tienden a desempeñarse bien, lo que conlleva a una mejora en el rendimiento y la productividad organizacional, así como al cumplimiento de los objetivos establecidos.

Mientras que el desempeño laboral Rojas (2019) es la labor que desempeña un trabajador, con el objetivo final de cumplir con las metas de la organización, esta calidad de desempeño del trabajador es influenciada por el clima organizacional es decir el desempeño laboral de un individuo puede ser modificado o influenciado por la organización, pero también es claro que la organización no solo es una estructura, sino que el mismo individuo y el equipo humano forman parte de la misma.

Las organizaciones públicas de los países en vías de desarrollo tienen sistemas administrativos arcaicos y desfasados con el tiempo, la realidad de estas es peores en instituciones de gobierno local, un ejemplo claro de su ineficaz administración es el gasto con respecto a su asignación anual por parte del gobierno central que en promedio no llegan al 50%, de esta manera los servicios que otorgan son ineficientes y morosos. La Municipalidad Provincial de San Román enfrenta problemas significativos en todas sus áreas, especialmente en recursos humanos, lo que resulta en un clima laboral deficiente y un ambiente negativo para los empleados. Además, los sindicatos existentes no contribuyen a mejorar esta situación, ya que representan a trabajadores con demandas insatisfechas, lo que afecta su desempeño laboral.

El clima laboral deficiente en la Municipalidad Provincial de San Román contribuye al retraso en la resolución de numerosos problemas en la provincia y su capital, Juliaca. Este retraso se refleja en servicios básicos inadecuados o inexistentes en varias áreas de la provincia, un crecimiento urbano sin planificación estratégica que conlleva a necesidades insatisfechas, y una persistente inseguridad ciudadana que ha llevado a los residentes de las zonas periféricas a tomar medidas por su cuenta, como ajusticiar a delincuentes. La incapacidad de respuesta de la municipalidad frente a estos problemas es evidente, y a pesar de décadas de este problema, no se ha encontrado una solución efectiva.

De continuar en la misma senda los problemas mencionados, la Municipalidad Provincial de San Román no solo va perder la credibilidad y la población va ser en último caso la que sufra las consecuencias con un empeoramiento en la calidad de vida de sus pobladores. En este sentido y con el fin de identificar los puntos críticos que tiene la Municipalidad Provincial de San

Román se planteó la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021? Siendo los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el sistema individual; sistema interpersonal; y sistema organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de san Román, 2021?

La investigación tuvo relevancia teórica ya que pudo otorgar información sobre la realidad del clima laboral y el desempeño laboral en un gobierno local provincial, asimismo dio información valiosa sobre la relación entre estos dos aspectos; asimismo, fue relevante en la práctica ya que pudo indicar los puntos críticos en relación a las variables de estudio, con ello el alcalde y la administración pueden ejecutar programas y estrategias que puedan resolver las falencias o debilidades con respecto a las variables mencionadas. La justificación metodológica del estudio del clima laboral y el desempeño laboral se fundamenta en la importancia de comprender y mejorar las condiciones en las que los empleados trabajan, así como su rendimiento en el trabajo.

El objetivo general del estudio fue: determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. Siendo los objetivos específicos: determinar la relación entre el sistema individual; sistema interpersonal; y sistema organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de san Román, 2021.

Para la hipótesis específica: existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. Siendo los objetivos específicos: existe relación entre el sistema individual; sistema interpersonal; y sistema organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de san Román, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los trabajos internacionales se tiene los siguientes: Quiñonez y Peralta (2017) Ecuador, trabajo sobre clima organizacional y desempeño laboral en centros educativos de una ciudad ecuatoriana, con el objetivo de relacionar ambas variables en profesores, estudio correlacional, transversal, población 167 profesores de ocho centros educativos, muestra 157 educandos. Resultados: mediante la técnica de Spearman se descubre que existe una correlación importante entre ambas variables. Conclusión: existe correlación entre la variable clima organizacional y todas las dimensiones de desempeño laboral excepto la de responsabilidad profesional ya que en esta no se encontró correlación con la variable mencionada, en este sentido mientras que el clima es adecuado, mejor el desempeño laboral en los trabajadores.

Ordóñez y Vásquez (2019) Ecuador, en su trabajo sobre clima y desempeño en una empresa pública, siendo el objetivo medir la influencia del clima organizacional sobre la segunda variable, estudio de tipo no experimental, exploratorio y correlacional, con una población y muestra de 52 trabajadores, teniendo los siguientes resultados: existe desmotivación, débil comunicación e ineficiente trabajo en equipo, asimismo se encuentra correlación entre las dos variables del presente estudio, de esta manera se puede llegar a concluir que se tiene una relación significativa entre estas variables que son motivo del presente estudio.

Solorzano et al. (2020) Ecuador, en su trabajo de clima y la influencia que tiene sobre el desempeño laboral, estudio que tiene el objetivo de establecer la influencia del clima sobre el desempeño en un grupo de trabajadores funcionarios públicos, estudio de tipo descriptivo y correlacional, se realizó el estudio sobre una población de 27 funcionarios con muestreo censal, de ello se tiene los siguientes resultados: se comprobó que el pobre clima organizacional tiene una influencia en el desempeño ello asociado a la escasa remuneración, pobre comunicación, deficiente trabajo en equipo y carga horaria elevada, con estos resultados se llega a tener las siguientes conclusiones como que el deficiente clima organizacional influye en el laborante demostrando un desempeño en su trabajo deficiente e ineficaz.

Macías y Saltos (2020) Ecuador, en su trabajo de investigación sobre clima organizacional y desempeño laboral en una universidad pública, persigue el objetivo de examinar la influencia del clima sobre el desempeño laboral, estudio de tipo descriptivo, así mismo enumeramos los resultados que son los siguientes: el clima organizacional están relacionado al desempeño, en el clima organizacional se descubrieron que existe pobre y deficiente compañerismo entre los trabajadores de la parte docente, no existe una adecuada motivación por parte del decano como tampoco de los funcionarios y directivos de las diferentes áreas, en relación al desempeño laboral se descubrió que el elemento más importante es el espacio laboral, con ello se llega a concluir que existe influencia del clima sobre la segunda variable de estudio esta relación es de tipo directa es decir a mejor clima mejor será el desempeño laboral.

Guerrero et al. (2019) Venezuela, investigación que versa sobre la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, que tiene como objetivo evidenciar la relación que existe entre estas dos variables que se investiga, estudio correlacional y transeccional, con una población y muestra 112 voluntarios con una muestra de 112 trabajadores por lo que el muestreo fue de tipo censal, de esta manera se tiene los resultados que a continuación detallamos: en el presente estudio se descubre que clima organizacional más frecuente en la población de estudio es el de tipo autoritario, lo que nos indica que los trabajadores actúan y trabajan de mejor manera cuando está presente este tipo de clima autoritario, con estos resultados se llega se concluye que existe una relación directa entre la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente desempeño laboral.

Asimismo, dentro de lo que son los antecedentes se indago en las investigaciones que se realizaron a nivel nacional de esta manera ponemos a su disposición los siguientes Antecedentes Nacionales: Rojas (2019) Cerro de Pasco, en su trabajo de investigación sobre clima organizacional y desempeño en una institución de salud de la capital de la nación, estudio que persigue el objetivo de establecer la relación entre estas dos variables, estudio de tipo correlacional y transversal, investigación realizada sobre una población 234 voluntarios, con un muestreo de tipo censal, con los siguientes resultados: en relación al clima

organizacional el 83% de los trabajadores de salud identifican y responden que es por mejorar, mientras que en relación al desempeño laboral los trabajadores de salud indican opinan que esta es regular, asimismo en relación al resultado inferencial se determina que el clima organizacional de los trabajadores de salud tiene relación con su desempeño en el trabajo con lo que llegamos a la siguiente conclusión que el clima organizacional de estos trabajadores del área asistencial de salud tiene una relación directa con la labor que desempeñan dentro de la institución.

Huamantumba et al. (2018) San Martín, en su trabajo de investigación sobre clima organizacional y desempeño laboral en un gobierno local de una provincia, con el objetivo de establecer una relación entre el clima y el desempeño, estudio de tipo descriptivo y correlacional, con una población compuesta por 75 voluntarios que cumplieron con las condiciones de inclusión, con lo que se llegó al resultado que el clima organizacional se reparte de manera equitativa entre el malo, medio y bueno no encontrándose una diferencia estadística entre las tres, de la misma manera el desempeño laboral también se encuentran que los niveles malo, moderado y adecuado se promedian y tienen el mismo nivel estadístico, por otro lado en relación al resultado inferencial se acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula ya que existe correlación entre las dos variables, con estos resultados se llega a la conclusión siguiente de que existe una relación significativamente estadística entre estas variables de la presente investigación.

Urbano (2018) Huaraz, en su trabajo de investigación de clima organizacional y desempeño laboral en una empresa pública de agua potable en una provincia del país, tiene el objetivo mensurar la influencia y atribución de la variable independiente clima organizacional la variable dependiente desempeño laboral, estudio transeccional y correlacional, población y muestra formada por 13 voluntarios, por lo que el muestreo fue de tipo censal, siendo los resultados en relación al clima organizacional el 84% indica que esta es favorable, el 9% opina que es de nivel medio y solo un 7% indica que el clima es muy favorable, por otro lado el 62% de los trabajadores califico el desempeño laboral como favorable, un 15% de trabajadores que opino que es muy favorable y un 23% de laborantes marco como moderado el clima donde trabajan, por lo que se encontró una relación directa

entre la variable independiente y dependiente, de esta manera se llega a concluir que existe un clima organizacional bueno y un desempeño laboral favorable existiendo una correlación directa entre ambas.

Solano (2017) Juanjuí, en su trabajo de investigación de clima organizacional y desempeño laboral en una institución pública que tiene el objetivo de establecer la relación entre ambas variables, estudio de tipo descriptivo y correlacional, población de 20 voluntarios y el muestreo de tipo censal de 20 laborantes, como técnica y método se usó el cuestionario mediante la encuesta. teniendo como resultado que el nivel clima es inadecuado en 50%, seguido de adecuado en un 20%, asimismo en relación al desempeño este es regular en un 55% seguido de bajo en un 20%, en relación a la prueba de hipótesis esta se realizó mediante una prueba paramétrica donde se encontró un valor de 0,675 y un valor p de 0,000 con lo se concluye que existe una relación de tipo significativa entre las dos variables de estudio.

Ninamango (2020) Lima, en su proyecto de investigación de clima organizacional y desempeño laboral en una unidad de educación de tipo básica y alternativa que tiene el objetivo de establecer la relación entre las dos variables, estudio de tipo cuantitativo, básico no experimental, sobre un población de 15 voluntarios y una muestra de tipo censal donde se aplicó dos cuestionarios mediante una encuesta, encontró una correlación alta entre ambas variables con un $Rho = 0.904$ y un valor p de 0.000 por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula, es decir existe relación de tipo lineal, positiva y alta entre las dos variables de estudio.

La gestión pública viene a ser una función básica del estado, esta reside en un enfoque social que busca la satisfacción de las necesidades y reivindicaciones de la comunidad, sin embargo, estas se contraponen a una escasas mayor de recursos para satisfacer estas demandas que la población exige, para ello los servicios públicos tienen que ser más efectivos que desburocraticen el servicio, derribando criterios rígidos desfasados que generaran retraso en la eficiencia de la gestión pública por lo que es necesario buscar métodos que tengan un impacto que genere satisfacción en los usuarios (Presidencia del Consejo de Ministros [PCM], 2020).

Estipinan y Batista (2018) y García (2007) refieren que la gestión pública actual busca ser más eficaz y eficiente, logrando satisfacer las demandas y requerimientos de la población con un menor costo, promoviendo la mejora de servicios con mayor calidad; de esta forma Hernández y Villalva (2016) indican que se tiene que agregar la cultura de la organización que juntos potencian la gestión pública teniendo como base la transparencia en sus procesos. Se debe entender que la gestión pública debe tener una orientación enfocada en el ciudadano y la comunidad, generando una mejora en la calidad de vida y su bienestar.

De la Garza et al. (2018) mencionan que la gestión pública en las últimas décadas ha tenido una evolución, con programas de modernización y democratización que incluye la participación ciudadana, Morales (2014) refiere que la implementación de políticas públicas y de gestión, este tiene como objetivo que el gobierno logre mejores resultados.

En Latinoamérica la gestión pública busca lograr un desarrollo social, equitativo y justo en toda la población, con un desarrollo económico que incluye a toda la población, aplicando la democracia como mecanismo de participación en la gestión de políticas públicas desde el inicio hasta el final (Paz, 2018). Las actividades de las instituciones públicas en la actual sociedad requieren de alta responsabilidad, transparencia y calidad, ello va asegurar que se logren alcanzar los objetivos y metas que están enmarcadas en las políticas públicas que buscan el bien común de toda la población.

En la gestión pública está establecido que las pérdidas de los recursos se producen por dos motivos, por un lado está la corrupción que es frecuente en los países de Latinoamérica y el otro motivo sería la ineficacia de la gestión pública, ambos no independientes, todo lo contrario, tienen una vinculación entre ambos de tal manera que a mayor corrupción mayor ineficiencia y de manera inversa, estableciéndose un círculo vicioso entre ambos que afectan a la gestión pública, entonces el control se erige como un mecanismo que puede servir para superar los problemas de la gestión pública (Reyna, 2017).

Optimizar la eficacia de los servicios públicos implica adoptar prácticas con un enfoque de desburocratización y orientación hacia resultados, superando

criterios obsoletos que obstaculizan el principio de bienestar común. Esta transformación requiere establecer métodos de evaluación para una gestión eficaz en beneficio del interés público (Estipinan & Batista, 2018); por último, arenilla (2003) establece una relación estrecha entre una gestión pública viable, la capacidad gerencial y la decisión pública con la eficacia de la gestión pública, de la misma manera establece que la debilidad de la eficacia se da cuando existe corrupción o se eroga un servicio ampliamente perfectible en la atención.

Ahora se va a referir y narrar las teorías que encuadran la presente investigación: la variable “Clima Laboral”, Patlán y Flores (2013) definen como las impresiones subjetivas compartidas en el entorno social sobre las características de la organización y el ambiente laboral. Schneider y Reichers (1983) junto con Chiang et al. (2008) lo ven como los aspectos descriptivos de los individuos dentro del contexto organizacional. Woodman y King (1978) lo interpretan como la percepción de elementos formales y no formales de la organización, como políticas y cultura. Forehand y Gilmer (1964) lo consideran como las características percibidas por el equipo humano de la organización, que influyen en su comportamiento y que pueden cambiar con el tiempo.

Tagiuri y Litwin (1968) entienden que el clima laboral es la representación de una serie de percepciones y opiniones que los trabajadores tienen en relación a la organización de la cual forman parte, estas interpretaciones van a tener una enorme influencia en la motivación y el desempeño del grupo humano que labora en dicha institución.

De esta manera se podría inferir que este elemento que es el clima laboral en una característica que con cierta fidelidad representa o expresa el medio interno y la calidad de esta, una característica destacable es que va tener una influencia en los individuos que conforman el grupo humano en relación a su comportamiento, siendo posible de ser enumeradas y rotuladas en términos de valor en un conjunto de atributos de la organización donde laboran (Uribe, 2015).

Campbell et al. (1970) tomando en cuenta las propiedades y características propias de cada organización, es precisado como una agrupación con características determinadas y específicas y pueden ser establecidos por los

miembros y la organización en la forma que ellos lo determinen. Hellriegel (1974) lo define como una agrupación de características propias que son observados y sentidos por la organización y sistemas afiliados, este clima organizacional es determinados por los miembros y la organización, y expresan fielmente tanto a la organización como a sus trabajadores.

Asimismo, refiere e indica elementos importantes para establecer su medición o mensuración y su definición: tiene que ver con la percepción básica antes que una valoración integral del clima laboral, las escalas de medición son de grado macro, las características que se analizan son atributos de los subsistemas y de toda la organización, mas no de los niveles individuales, la impresión que tienen los individuos sobre el clima va a generar una enorme influencia en su conducta.

García (2006) propone una clasificación de las definiciones del clima laboral desde tres enfoques distintos: la perspectiva interaccionista, donde el clima surge de la interacción entre la organización y el individuo; la perspectiva estructural, que considera que la estructura de la organización define su clima; y la perspectiva individual, que se centra en la percepción y visión personal del trabajador sobre su entorno laboral, contribuyendo así a la construcción de una realidad entendible en el lugar de trabajo.

Patlán y Flores (2013), Uribe (2015) y Dávila (2016) describen el clima laboral en tres dimensiones: el sistema individual, que abarca la satisfacción y autonomía del trabajador; el sistema interpersonal, que se refiere a las relaciones sociales y el apoyo entre compañeros; y el sistema organizacional, que incluye la consideración de los directivos, los beneficios y recompensas, la motivación y esfuerzo, y el liderazgo de los directivos. Cada dimensión comprende diversos factores que influyen en la percepción y experiencia del trabajador dentro de la organización.

En relación a la variable “Desempeño Laboral”, Bateman y Snell (2009) autor base de la presente investigación en relación a la presente variable, refiere el trabajo eficaz de los laborantes dentro de una organización es lo que se conoce como desempeño laboral, en este sentido se combinan por un lado la conducta del

trabajador en su puesto de labores y por otro lado la eficiencia que demuestra, ambos serán de importancia en alcanzar el objetivo de la organización. El mejoramiento del desempeño es una constante en los estudios de investigación, ello por el interés de lograr mayor rendimiento de una organización en este sentido el clima organizacional influye o ha demostrado una influencia sobre el mismo (Paco & Matas, 2015).

De la misma manera en relación a los factores que son atributos del desempeño laboral diversos autores como Chiavenato (2005), Desslerr (2001), Scherman (2000) y Maristany (2000) indican que en relación al desempeño laboral el cometido en el puesto de trabajo de todas las funciones que realiza y que son encargadas por la organización son ya sugeridas o indicadas previamente por el grado de responsabilidad del trabajador y su apego al acatamiento de funciones como trabajador, es decir cuando nos referimos al desempeño una cosa es que el trabajador se presente a su puesto de trabajo y otra distinta que este mismo laborante pueda ejercer su trabajo con altos estándares de calidad y productividad.

Schermerhorn (2003) indica que el desempeño laboral indica que el desempeño laboral es la suma de la cantidad y calidad de la labor que ha cometido por un trabajador, o un equipo de trabajo. Se puede afirmar de la misma manera que el desempeño es el equilibrio que se da entre las personas y el trabajo, y por último no se puede soslayar que el desempeño es el elemento más importante de la productividad y como tal es el contribuyente mayor en alcanzar los objetivos organizacionales.

Según Robbins (2004) y Rojas (2019) es la labor que un trabajador desempeña con el fin de alcanzar y cumplir con los objetivos que la organización se propuesto alcanzar, este desempeño tiene como elementos perturbadores o de influencia en las posibilidades de futuro con la organización y una suma de varios elementos que conforman el clima organizacional. De la misma manera Chiavenato (2009) indica que cada laborante tiene responsabilidad propia por el cumplir la meta o la labor que le asigna la organización y que va supeditada o en balance con todo el servicio de trabajadores.

A continuación, se describen las tres dimensiones con los cuales se va

evaluar la dimensión desempeño laboral: dimensión 1 se refiere al logro de metas, que según Bateman y Snell (2009), implica que el personal debe esforzarse para alcanzar las metas establecidas por la organización, siendo este esfuerzo motivado por la motivación positiva. Fijar metas en el trabajo, como mencionan Robbins y Coutler (2010) estimula comportamientos específicos y progreso en el desempeño del personal. Griffin (2011) destaca la importancia de comunicar claramente los objetivos organizacionales para alinear los esfuerzos del personal hacia los resultados deseados.

La dimensión 2 aborda la iniciativa en el trabajo, que según Bateman y Snell (2009) es crucial para lograr una producción adecuada tanto cualitativa como cuantitativamente, ya que va más allá de simplemente cumplir con las funciones asignadas. Frese y Fay (2001) destacan que la iniciativa es una característica individual que influye en la permanencia en un empleo y en la generación de oportunidades profesionales. Fugate et al. (2004) la definen como una conducta activa y espontánea que va más allá de lo requerido formalmente en el trabajo. Asimismo, Frese y Fay (2001) señalan que las personas con iniciativa tienen un enfoque en lograr objetivos, muestran persistencia para superar obstáculos y realizan actividades sin necesidad de indicaciones específicas.

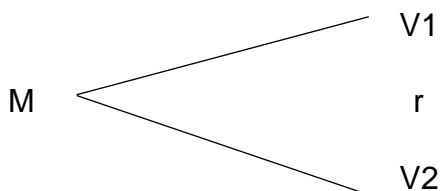
La dimensión 3 se centra en las relaciones interpersonales en el trabajo. Según Bateman y Snell (2009) es crucial considerar las necesidades individuales de los trabajadores, como la comunicación adecuada y el respeto, al liderar un equipo. Además, satisfacer estas necesidades contribuye al clima laboral, según Silva et al. (2008) y Toalongo y Cabezas (2020) resaltan la importancia de elementos como la convivencia sana y la motivación en el entorno laboral, que fomentan la empatía y una interacción positiva, contribuyendo así al desarrollo personal y profesional.

III. METODOLOGÍA

La metodología en investigación es el proceso ordenado y metodológico que se basa en la correcta disposición de procedimientos sistemáticos, ya protocolizados y el uso de instrumentos para lograr un fin determinado en el proceso de investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.1. Tipo y diseño de Investigación

El tipo de investigación fue básica, ya que buscó establecer nuevas propuestas teóricas o ampliar el conocimiento existente sobre un tema específico. Además, es no experimental, ya que solo se observó el fenómeno sin intervenir de ninguna manera. Se trató de una investigación transeccional, ya que los datos se recopilaban en un solo momento. Además, fue de tipo descriptiva-correlacional, ya que describió las variables y buscó evaluar la relación: clima laboral y desempeño laboral (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).



Dónde:

M = Tipo de estudio

V1 = Variable clima laboral

V2 = Variable desempeño laboral

r = Correlación entre las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

El proyecto de estudio que se realizó tomó como variables que son dos a los siguientes: clima laboral y desempeño laboral.

Variable: “Clima laboral”

Definición conceptual: Forehand y Gilmer (1964) indican que es una agrupación o formación de características que los trabajadores perciben dentro de la

organización estas características generan una reacción emotiva que va a influir en la motivación en el trabajo.

Definición operacional: para la variable se tomó en cuenta 3 dimensiones y 08 indicadores, repartidos en 29 ítems, se usó el cuestionario denominado EMCO “Escala Multidimensional de Clima Organizacional” el cual consta para la dimensión individual: el indicador satisfacción consta de 04 ítems, el indicador autonomía consta de 03 ítems, dimensión interpersonal: indicador relaciones sociales: consta de 03 ítems, unión y apoyo consta de 04 ítems. dimensión organizacional, indicador consideración consta de 04 ítems, recompensas y beneficios 04 ítems, esfuerzo y motivación: consta de 03 ítems y liderazgo consta de 03 ítems. (Patlán & Flores, 2013; Dávila, 2017).

Variable 2: “Desempeño laboral”

Definición conceptual: Rojas (2019) es la labor que desempeña un laborante, con el objetivo final de cumplir con las metas de la organización.

Definición operacional: la variable estuvo constituida por 3 dimensiones y 10 indicadores, y 43 ítems, en relación a las dimensiones logro de metas estuvo conformado por tres indicadores que son responsabilidad, variedad de labores y objetivos alcanzados todos estos indicadores en 9 ítems, dimensión iniciativa conformada por 3 indicadores liderazgo, decisiones tomadas y proactividad estos ordenados en 17 ítems, y por último la dimensión relaciones interpersonales conformada por 4 indicadores que son información, asertividad, respeto mutuo y apertura y disposición repartidos en 18 ítems.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

En el presente estudio la población estuvo conformada por todos los laborantes de la Municipalidad Provincial de San Román que suman 101, el muestreo es aleatorio simple por conveniencia y estuvo conformado por 81 voluntarios los cuales forman parte de la muestra. La unidad de análisis fue cada laborante de la municipalidad de estudio.

Criterios de inclusión:

El personal con tipo de régimen nombrado y CAS del Ayuntamiento Provincial de San Román que laboraron durante el año 2021.

El personal con tipo de régimen nombrado y CAS del Ayuntamiento Provincial de San Román que laboraron durante el año 2021 que hayan firmado el formulario de consentimiento informado.

El personal con tipo de régimen nombrado y CAS del Ayuntamiento Provincial de San Román que laboraron durante el año 2021 que hayan respondido a todo el cuestionario de manera completa.

Criterios de exclusión:

El personal con tipo de régimen nombrado y CAS del Ayuntamiento Provincial de San Román que laboraron durante otra gestión ajena al 2021.

Los trabajadores eventuales y con régimen por terceros del Ayuntamiento Provincial de San Román que laboran en el 2021

El personal con tipo de régimen nombrado y CAS del Ayuntamiento Provincial de San Román que no hayan aceptado formar parte del presente estudio y se hayan negado a firmar el consentimiento informado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó es una escala y un cuestionario y la técnica de recolección de datos es la encuesta virtual proceso mediante el cual se va aplicar el instrumento y de manera posterior la recolección de datos. Es necesario indicar que se tiene que tomar muy en cuenta que la utilización de instrumentos y la técnica debe contemplar ciertos criterios de confiabilidad, validez y objetividad (Caballero, 2014).

Tabla 1

Condiciones laborales de los trabajadores

DESCRIPCION	TOTAL
Personal Nombrado	55
Cas	40
Total	95

Nota. Obtenido de lugar de estudio.

3.5. Procedimientos

Previa aprobación del proyecto de investigación, se cursará documento solicitando autorización para realizar la entrevista personal para el llenado correcto del cuestionario, habiendo sido aprobado la solicitud, personal ajeno a la investigación previamente capacitado tomó las encuestas virtuales, a todos los trabajadores mediante apoyo y asesoramiento en el correcto llenado de las encuestas, siguiendo estrictas normas de bioseguridad para evitar el contagio de COVID 19.

Para ello se informó a cada trabajador sobre el fin y objetivos de la presente investigación; de la misma manera, se informó al trabajador sobre el consentimiento informado el cual debe ser leído por cada trabajador y firmado si desea ser parte de la investigación; además, se le indica que no hay respuesta equivocada y que la encuesta es totalmente anónima, seguidamente se le indicó que debe completar toda la encuesta. Ya completadas la encuesta se procedió a realizar el procesamiento de datos en una hoja Excel y posteriormente se trasladó al sistema SPSS 25, donde se analizaron los resultados descriptivos e inferenciales, con los cuales se procedió a describir los resultados, la discusión y las conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez completada la recopilación de datos a través del llenado de los cuestionarios de cada variable de estudio, estos datos pasaron por varias etapas: 1. Se realizó la seriación de los cuestionarios, asignándoles un número predefinido para organizarlos de manera sistemática. 2. Luego, se procedió a la codificación, asignando un número o valor a cada tipo de respuesta para facilitar su gestión y

aplicación en las hojas de cálculo. 3. Posteriormente, se llevó a cabo la tabulación de los datos, lo que implicó el conteo para obtener los resultados requeridos. Los resultados obtenidos fueron utilizados para la interpretación y análisis, lo que permitirá contrastar la hipótesis general y específicas. Basándose en esto, se aceptarán o rechazarán las hipótesis nula y alterna, lo que condujo a la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

El proyecto de investigación cumple con las normativas éticas establecidas, incluyendo la protección de animales y seres vivos según el acuerdo de Helsinki. Además, se asegura la originalidad del estudio, cumpliendo así con las condiciones necesarias para un proyecto de investigación. Se reconoce y referencia adecuadamente el conocimiento previo de autores y expertos relevantes, siguiendo las normas éticas APA séptima edición.

La investigación se lleva a cabo con el objetivo de generar conocimiento científico que beneficie a la sociedad y a la institución, asegurando que no se cause ningún daño a los voluntarios. Los participantes han sido informados y han dado su consentimiento de manera voluntaria y anónima.

Por último, el autor de la presente investigación se ha sujetado a la norma RCU N°0089-2019/UCV, de la Universidad Cesar Vallejo que es una guía para el estudiante de pre grado y posgrado por lo que su observación y cumplimiento necesario.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivo

Tabla de frecuencia

Tabla 2

Tabla de frecuencias absolutas y relativas de los trabajadores

Tipo	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
Masculino	54	66,7
Femenino	27	33,3
Edad		
50 a 59 años	36	44,4
40 a 49 años	19	23,5
30 a 39 años	14	17,3
Otros	12	14,8
Estado civil		
Conviviente	49	60,5
Casado	19	23,5
Soltero	10	12,3
Otro	3	3,7
Grado máximo alcanzado		
Secundaria	55	67,9
Licenciatura	15	18,5
Primaria	6	7,4
Maestría	5	6,2
Años de servicios		
Mas de 10 años	36	44,4
6 a 10 años	32	39,5
3 a 5 años	9	11,1
1 a 2 años	4	4,9
Tipo de régimen		
Nombrado	49	60,5
CAS	26	32,1
Por terceros	7	7,4

En la tabla se muestra que el tipo masculino es el más frecuente con un 66.7%, la edad más frecuente es la de 50 a 59 años, el estado civil más frecuente es el de conviviente con un 60.5%, el grado máximo alcanzado es el de nivel secundario con un 67.9%, el tiempo de servicio más frecuente es el de 10 a más años, y el tipo de régimen es el nombrado con un 60.5%, de acuerdo a esta tabla el personal que conforma esta ya envejeciendo, de la misma manera este es el personal que tiene el nivel secundario en su mayor parte y con más de 10 años de servicio en la institución por lo que representan casi la totalidad de personal nombrado.

Tabla 3*Variable Clima Laboral*

Clima laboral	N	%
Bajo	70	86.4
Moderado	7	8.6
Alto	4	4.9
Total	100	100

Nota. Obtenido de base de datos

Se encontrar los siguientes resultados en relación a la variable estudiada, se halló que el nivel bajo es el más frecuente con un 86.4%, seguido del nivel moderado con un 8.6% y el nivel alto con solo un 4.9%

Tabla 4*Variable Desempeño Laboral*

Desempeño laboral	N	%
No adecuado	73	90.1
En proceso	5	6.2
Adecuado	3	3.7
Total	100	100

Nota. Obtenido de base de datos

Se puede encontrar los siguientes resultados en relación a la variable estudiada sobre 81 voluntarios examinados, se halla que el nivel más frecuente es el nivel no adecuado con 90.1%, seguido de nivel en proceso con un 6.2% y por último el nivel adecuado con un 3.7%.

4.2. Resultado inferencial

Para evaluar la relación que existe entre ambas variables y de esta manera realizar la prueba de hipótesis general y específica se usó una prueba no paramétrica que es la de Rho de Spearman, ello debido a que evaluando el resultado que se encontraron en las variables estas son de tipo ordinal, numéricas y no normales (ver anexo 06).

Prueba de hipótesis general

Ho. No existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

H1. Existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

Tabla 5

Prueba de correlación entre variables de estudio

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente decorrelación	,852**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81

Nota. Obtenido de procesamiento en SPSS 25.

Se evidencia que la Rho = 0.852 y el p valor es 0.000; es decir, inferior ($\alpha = 0.05$), entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, con lo que se puede indicar que existe relación entre el las variables principales abordades en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho. No existe relación entre la dimensión sistema individual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

H1. Existe relación entre la dimensión sistema individual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

Tabla 6

Correlación entre sistema individual y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Sistema individual	Coeficiente decorrelación	.823**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	81

Nota. Obtenido de procesamiento en SPSS 25.

Se evidencia que la Rho= 0.823 y el p valor es 0.000; es decir, inferior ($\alpha = 0.05$), entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, con lo que se puede indicar que existe relación entre los elementos analizados en el lugar de estudio.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho. No existe relación entre la dimensión sistema interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

H1. Existe relación entre la dimensión sistema interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

Tabla 7

Correlación entre sistema interpersonal y el desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Sistema interpersonal	Coeficiente de correlación	.821**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	81

Nota. Obtenido de procesamiento en SPSS 25.

Se evidencia que la $Rho = 0.821$ y el p valor es 0.000; es decir, inferior ($\alpha = 0.05$), entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, con lo que se puede indicar que existe relación entre los elementos analizados en el lugar de estudio.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho. existe relación entre la dimensión sistema organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

H1. Existe relación entre la dimensión sistema organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021.

Tabla 8

Correlación entre sistema organizacional y el desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de	Sistema	Coeficiente decorrelación	.826**
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	.000
		N	81

Nota. Obtenido de procesamiento en SPSS 25.

Se evidencia que la $Rho = 0.826$ y el p valor es 0.000; es decir, inferior ($\alpha = 0.05$), entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, con lo que se puede indicar que existe relación entre los elementos analizados en el lugar de estudio.

V. DISCUSIÓN

La presente producción de investigación cuyo objetivo fue determinar la conexión y coherencia entre la variable clima laboral y la otra variable que tiene como nombre desempeño laboral, trabajo realizado en laborantes de un gobierno local, de tipo provincial en la región sur del Perú, de la misma manera se buscó medir el nivel de significancia entre ambas variables, del mismo modo como objetivos específicos se buscó la conexión y coherencia además de la significancia entre las dimensiones sistema organizacional, sistema interpersonal y sistema individual con la variable desempeño laboral.

En relación a los resultados descriptivos se encontró que en el clima laboral el 86.4 % de los trabajadores (70) presenta un nivel bajo, el 8.6% de los voluntarios (07) muestra un nivel moderado y el 4.9% de los laborantes (04) presenta un nivel alto, de la misma manera con relación al desempeño laboral se encontró que el 90.1% de los voluntarios (73) presenta un nivel no adecuado, 6.2% de los trabajadores (05) muestra un nivel en proceso, y solo el 3.7% de los laborantes (03) presenta un nivel adecuado.

Los antecedentes internacionales muestran una similitud con el estudio de Ordóñez y Vásquez (2019) donde se observa que el clima laboral se encuentra en nivel óptimo en un 53%, moderado en un 35%, y malo en un 12%. Respecto al desempeño laboral, se reporta que está en proceso en un 54%, adecuado en un 38%, y malo en un 8%. Por otro lado, Quiñonez y Peralta (2017) establecen que, en relación a la primera variable, el clima laboral se distribuye en nivel medio en un 41.4%, nivel bajo en un 31.2%, y nivel alto en un 27.4%. En cuanto al desempeño laboral, se encuentra en nivel medio en un 39.5%, nivel bajo en un 31.8%, y nivel alto en un 28.7%.

De la misma manera en los antecedentes nacionales se halla que Rojas (2019) en su estudio encuentra que el 83.3% de los trabajadores indican un clima laboral por mejorar y un 49.1% indicaron un desempeño de tipo moderado; por otro lado, Huamantumba et al. (2018) reportan que, en relación al clima organizacional, el nivel más frecuente es el regular, con un 37%, seguido de bueno con un 32%, y, por último, malo con un 30%. Se puede inferir cierta similitud en la frecuencia entre

los diferentes niveles, pero con una clara diferencia en el más común, que es el regular. De manera similar, en cuanto al desempeño laboral, el nivel más frecuente es malo, con un 36%, seguido de regular, con un 34%, y bueno, con un 30%.

Por su parte, Urbano (2018) encontró que el 54% indicaron como clima favorable, mientras que un 46% como de nivel medio; en relación al desempeño el 62% indicaron que este es de nivel favorable, seguido de 15% como de nivel muy favorable y el 23% con de nivel medio; mientras que, Solano (2017) en su trabajo encuentra en relación a la primera variable que esta es inadecuada en un 50%, adecuado en un 20%, regular en un 15% y muy inadecuado en un 10%, de la misma manera en relaciona la segunda variable encuentra que este es regular en un 55%, seguido de bajo en un 20%, y muy bajo en un 15%.

Ninamango (2020) encuentra en la primera variable un nivel regular en 46.7% seguido de bueno con un 40% y malo con un 13%, en esa misma línea en relación a la segunda variable encuentra un nivel regular con un 46.7%, seguido de bueno con un 40% y malo con un 13.3%, resultados que se diferencian del hallado en la presente investigación donde el clima en la Municipalidad Provincial de San Román es malo (86.4%) en relación a los otros resultados que son con mayor frecuencia de tipo regular o bueno, este valor es crítico puesto que habla de un ambiente hostil y negativo para la realización de un trabajo adecuado, el rendimiento laboral y la calidad de atención no tiene un ambiente favorable.

De la misma manera el presente estudio encuentra que el desempeño en la Municipalidad Provincial de San Román es no adecuado con un (90.1%) resultado preocupante y crítico de la realidad de esta institución que contrasta con los otros resultados hallados en los antecedentes donde el desempeño es bueno o regular en todos los trabajos analizados, este resultado demuestra de manera contundente como un clima hostil y toxico puede tener un efecto negativo sobre la productividad y la calidad de trabajo de los individuos.

Sin embargo se podría admitir que estos valores encontrados en la presente investigación tienen un matiz similar en las investigaciones de Ninamango (2020) y Solano (2017) cuyos valores aunque no se acercan al nivel hallado en esta investigación, si se constata que al menos una de las dos variables tiene un

porcentaje de malo o inadecuado por encima del 50%, ello claramente indica que tanto el clima y el desempeño en ambas instituciones no es el adecuado, en este sentido se aprecia que estas instituciones al igual que el presente estudio fue realizado en provincia lo cual de alguna manera podría explicar esta tendencia donde generalmente la gestión administrativa no se maneja de manera adecuada y los términos de clima laboral y desempeño laboral no son reconocidos, como sucedió en el estudio que se realizó en la Municipalidad Provincial de San Román.

En la prueba de hipótesis general que se realizó por medio de una prueba no paramétrica se tiene el siguiente resultado: $Rho = 0.852$ y el p valor es 0.000, con lo se determinó que existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021; esta relación es de tipo positiva y de nivel alto con lo cual se puede establecer que la relación entre ambos es directa pero la relación es fuerte.

En relación al presente resultado; Rojas (2019) de la misma manera halla un valor $p = 0.000$ entre las dos variables encontrando una relación significativa de tipo directa y fuerte entre las variables de estudio; Huamantumba et al. (2018) en su estudio de estas dos variables en un gobierno local en la región de San Martín encontró una relación de tipo directa y fuerte entre ambas variables.

Ninamango (2020) encuentra un coeficiente de relación de 0.904% y un valor p igual a 0.000 con lo que concluye que existe una relación de tipo directa y alta entre la variable clima y la otra variable desempeño; Solano (2017) mediante un prueba paramétrica encuentra una correlación entre las variables de estudio de 0.675 y un valor p de 0.000 por lo que concluye que existe una correlación significativa entre las dos variables; Urbano (2018) en su estudio de clima organizacional y desempeño en laborantes de una administración de agua potable en una región del norte del país, encuentra mediante la prueba chi-cuadrado un valor teórico de 88.25 inferior al calculado por lo que se concluye que existe una relación entre las dos variables; Ordóñez Vásquez (2019) en su estudio sobre las variables indicadas de estudio en una institución pública relacionado al control de tránsito encuentra un $Rho = 0.641$ y un valor $p = 0.000$ encontrando un relación lineal y directa de tipo positiva entre las variables de estudio; Solorzano et al. (2020) en su investigación encuentra que el clima organizacional tiene una influencia de tipo

positiva en el desempeño, lo cual se menciona que el compromiso es importante para mejorar la productividad de la institución; Quiñonez y Peralta (2017) en su estudio de dos centros educativos de tipo cristiano en Ecuador, encuentra un $Rho = 0.190$ y un valor p inferior al 0.05, lo cual indica que existe una relación de tipo débil a nula entre las dos variables de estudio; Guerrero et al. (2019) en su estudio en instituciones públicas encuentra una correlación de tipo directa y débil entre ambas variables de estudio.

Los resultados hallados en investigaciones nacionales e internacionales encuentran una relación lineal, directa y positiva entre las dos variables de estudio lo cual se encuentra en un nivel de moderado a débil; todos los resultados que forman parte de los antecedentes del presente estudio presentan una correlación positiva o directa entre ambas variables, sin embargo aunque Rojas (2019), Ninamango (2020) y Urbano (2018) encuentran una correlación alta o fuerte, y los demás autores encuentran una correlación entre moderada a débil. Se puede concluir que todas las investigaciones demuestran claramente que el clima laboral tiene un efecto directo o una influencia directa sobre el desempeño laboral, además de ello esta influencia es de tipo directa o positiva; es decir, que en la literatura científica no se ha encontrado un estudio que haya concluido que existe una relación inversa entre las dos variables o que al menos la variable independiente tenga una influencia de tipo negativa o inversa.

Asimismo, también se ha constatado que esta relación no solo se da a nivel nacional, sino que también es la misma a nivel internacional por lo que se puede inferir que la nacionalidad, cultura y otro tipo de organizaciones no modifican la influencia del clima organizacional sobre el desempeño de los trabajadores, en esta misma línea el presente trabajo se realizó en un gobierno local de tipo provincial mientras que los antecedentes incluyen estudios en gobiernos locales, regionales, instituciones nacionales, de educación superior, entre otros, lo que también indica claramente aunque a diferentes niveles existe un influencia entre la variable independiente y la dependiente que no es influida por ningún tipo de elemento externo o coyuntura y que su influencia persiste en todo tipo de escenario o realidad.

En la prueba de hipótesis específica 1 que se realizó por medio de una prueba no paramétrica se tiene el siguiente resultado: $Rho = 0.823$ y el p valor es

0.000, con lo se determinó que existe relación entre la dimensión sistema individual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. Esta relación es de tipo positiva y de nivel alto con lo cual podemos establecer que la relación entre ambos es directa y fuerte.

Asimismo, se puede evidenciar que en relación al presente resultado Ninamango (2020) en un estudio similar realizado en una centro de estudios de educación alternativa básica encontró un valor de Rho de 0.816 y un valor p de 0.00 lo cual indica una relación de tipo directa y alta entre la dimensión de estudio y la variable desempeño laboral, resultado que es similar al resultado obtenido en el presente estudio, lo cual confirma el resultado hallado en el presente estudio, aunque fueron realizados en dos instituciones diferentes del ámbito público, estas instituciones son de tipo local y provincial.

En la prueba de hipótesis específica 2 que se realizó por medio de una prueba no paramétrica se tiene el siguiente resultado: $Rho = 0.821$ y el p valor es 0.000, con lo se determinó que existe relación entre la dimensión sistema interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021. Esta relación es de tipo positiva y de nivel alto con lo cual podemos establecer que la relación entre ambos es directa y fuerte. Asimismo, se puede evidenciar que, en relación al presente resultado, Solano (2017) encuentra una relación mediante una prueba paramétrica un valor de r de 0.540 y un valor p de 0.000 que indica una relación de tipo directa y positiva de nivel moderado entre la dimensión indicada y la variable mencionada,

De la misma manera Ninamango (2020) en un estudio similar realizado en una institución de educación alternativa básica encontró un valor de Rho de 0.858 y un valor p de 0.00 lo cual indica una relación de tipo directa y alta entre la dimensión de estudio y la variable mencionada, ambos resultados que son similares en relación a la relación directa y positiva pero en relación al nivel, dicho ello se encuentra que la investigación de Solano encontró una relación moderada mientras que la de Ninamango una relación alta y fuerte, ambos estudios confirman el resultado obtenido del presente estudio lo cual nos indica que las relaciones interpersonales en el ámbito de trabajo son de vital importancia para el desempeño de los trabajadores.

En la prueba de hipótesis específica 3 que se realizó por medio de una prueba no paramétrica se tiene el siguiente resultado: $Rho = 0.826$ y el p valor es 0.000, con lo se determinó que existe relación entre la dimensión sistema organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021; esta relación es de tipo positiva y de nivel alto con lo cual se puede establecer que la relación entre ambos es directa y fuerte. Asimismo, se puede evidenciar que, en relación al presente resultado, Solano (2017) encuentra una relación mediante una prueba paramétrica un valor de r de 0.546 y un valor p de 0.000 que indica una relación de tipo directa y positiva de nivel moderado entre la dimensión indicada y la variable mencionada.

De la misma manera Ninamango (2020) en un estudio similar realizado en un establecimiento de educación alternativa encontró un valor de Rho de 0.923 y un valor p de 0.00 lo cual indica una relación de tipo directa y alta entre la dimensión de estudio y la variable mencionada, de la misma manera estos resultados confirman lo hallado en la presente investigación en relación a la dimensión organizacional y el desempeño laboral, sin embargo el nivel encontrado en el estudio de solano es de tipo moderado mientras que el de Ninamango es de tipo alto, todos estos estudios nos indican que este factor organizacional es importante en la productividad y la calidad de trabajo de un individuo al interior de una institución o empresa.

Por último, se ha podido evidenciar que la determinación de los niveles encontrado en relación a ambas variables de estudio muchas de ellas con un buen o regular clima y un adecuado o moderado desempeño laboral que contrasta con lo hallado en la presente investigación donde ambas variables tienen un mal clima y un ineficiente desempeño laboral, no ha sido influyente en la determinación de la existencia o no de una relación entre ambas variables (Rojas, 2019; Huamantumba et al., 2018; Ninamango, 2020; Solano, 2017; Urbano, 2018; Ordóñez & Vásquez, 2019; Solorzano et al., 2020; Quiñonez & Peralta, 2017; Guerrero et al., 2019). Es decir, que los niveles de calificación de estas dos variables de estudio no tienen ninguna influencia en la determinación de la existencia o no de la relación entre ambas variables, del mismo modo no determina el nivel de influencia entre las variables de estudio es decir que con independencia de los niveles de cada una de

las variables la relación se da por el contexto mismo de las personas que laboran en una determinada institución.

Entonces luego de realizado el análisis de los resultados es posible inferir que según la bibliografía estudiada y el análisis de los antecedentes más los resultados obtenidos se llega a la conclusión de que el clima laboral tiene una influencia de tipo positiva y directa sobre el desempeño laboral en los diferentes ámbitos de estudio y pese a que pueda ser afectado en el nivel de la relación entre ambos, este no es suficiente para determinar una no influencia o una influencia de tipo inversa.

VI. CONCLUSIONES

Primero: existe relación directa y alta entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021 (Rho= 0.852, $p= 0.000$).

Segundo: existe relación directa y alta entre la dimensión sistema individual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021 (rho= 0.823, $p= 0.000$).

Tercero: existe relación directa y alta entre la dimensión sistema interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román, 2021 (Rho= 0.821 $p= 0.000$).

Cuarto: existe relación directa y alta entre la dimensión sistema organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021 (Rho = 0.826, $p = 0.000$).

VII. RECOMENDACIONES

Primero: a la gerencia general debe implementar estrategias planificadas orientadas hacia la mejora integral de la estructura organizacional en todos los niveles de la Municipalidad Provincial de San Román, abarcando diversas áreas con el objetivo de lograr una mejora significativa.

Segundo: la gerencia de Recursos Humanos debe planificar y organizar actividades de coaching para todo el personal de la Municipalidad Provincial de San Román con el objetivo de mejorar la confianza y promover el trabajo en equipo en todas las áreas de la institución. Además, deben establecer programas de mejora laboral, como cursos, pasantías y asistencia a congresos, para aquellos empleados que lo necesiten, y asegurarse de que quienes se beneficien de estos programas compartan sus conocimientos y experiencias con todos los trabajadores de la institución.

Tercero: la gerencia de Recursos Humanos debe organizar y normar la comunicación interna institucional entre los diferentes niveles de la organización con el fin de mejorar esta comunicación entre los diferentes ámbitos de la organización, esta comunicación debe tener los principios de transversalidad, transparencia y asertividad, generando entre todos los trabajadores de los diferentes niveles y unidades un clima de confianza y de compañerismo que genere una influencia positiva en las relaciones entre todos los trabajadores.

Cuarto: la gerencia de Recursos Humanos debe actualizar la normatividad en relación al control de recursos humanos, de acuerdo a las actividades de cada personal y de cada área, de tal manera que esta sea un control adecuado para cada servidor y ayude en la programación de las actividades que cada personal tiene en la institución de acuerdo al tipo de trabajo y sus funciones.

REFERENCIAS

- Aguilar, J., & Vargas, J. (2010). *Trabajo en equipo. Network de Psicología*. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
<https://www.procase-elearning.cl/Demos/aau/docs/Trabajo%20en%20Equipo.pdf>
- Arenilla, M. (2003). Legitimidad y eficacia de la Administración pública. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (26-27), 71–102.
<https://doi.org/10.24965/gapp.vi26-27.350>
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Liderazgo y colaboración en un mundo*. McGraw-Hill.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos* (14ª ed.). Cengage Learning Editores.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Cengage Learning Editores.
- Campbell, J., Dunnette, E., Lawler, E., & Weick, K. (1970). *Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness*. McGraw-Hill.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, 23(02), 66-85. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Chiavenato, I. (2005). *Gestión del talento humano*. (2ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw - Hill.
- Dávila, M. (2016). Validez y Confiabilidad de un Instrumento para Evaluar el Clima Organizacional en Diferentes Ramas de Actividad Económica. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 1(2), 405-409.
<https://ideas.repec.org/a/msn/rfjrn/v1y2016i2p405-429.html>

- Dávila, M. (2017). Validity and Reliability of an Instrument to Assess Organizational Climate in Different Branches of Economic Activity. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 1(2), 405-429. Obtenido de <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/27>
- De la Garza, D., Yllán, E., & Barredo, D. (2018). Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81), 31-48.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29055767003>
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. Prentice Hall.
- Duran, V. (2007). Presentismo ocasionaría millonarias pérdidas en Chile. *Ciencia y trabajo*, 9(24), 44-47.
- Estipinan, J., & Batista, N. (2018). *Gestión Empresarial y Posmodernidad*. Infinite Study.
- Forehand, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382. <https://doi.org/10.1037/h0045960>
- Frese, M., Fay, D., Hilbuerger, T., Leng, L., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00639.x>
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879103001611>
- García, G. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo* [Tesis doctorado, Universidad de Granada].
<https://digibug.ugr.es/handle/10481/1353>

- Griffin, R. (2011). *Administración*. Cengage Learning Editores.
- Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H., & Vásconez, V. (2019). Organizational climate in the work performance of government public institutions. *CIENCIAMATRIA*, 5(5), 536-549. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Hellriegel, D. (1974). Organizational Climate: Measures Research and Contingencies. *Academy of Management Journal*, 17(2), 255-280. <https://doi.org/10.2307/254979>
- Hernández-Sampieri. R., & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Huamantumba, E., Huamantumba, G., & Bautista, J. (2018). Organizational climate influence on job performance of workers of the municipality of Morales, región San Martín. *Rev. Tzhoecoen*, 10(01), 56-63. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Lima, C., & Juárez, A. (2008). Un Estudio Exploratorio Sobre Estresores Laborales en Conductores de Transporte Público Colectivo en el Estado de Morelos. *Ciencia y Trabajo*, 1030, 126-131. <http://ww3.achs.cl/cyt/EdicionesAnteriores/riores/Volumen%2030.pdf>
- Macías, E., & Saltos, G. (2020). incidence of the organizational climate in the labor performance of chemical engineering career of the universidad técnica de Manabí. *Educare*, 24(1), 98-111. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1252/1246>
- Mamani, D., Rivera, D., & Flores, M. (2018). Organizational Climate and teaching work performance in the Adventist Educational Association of the Peruvian Mission of the South, 2018. *Revista Valor Agregado*, 5(1), 58-75. Obtenido de <https://1library.co/title/clima-organizacional-y-desempeno-laboral-docente-en-la-asociacion-educativa-adventista-de-la-mision-peruana-del-sur-2018>
- Maristany, J. (2000). *Administración de los recursos humanos*. Pearson educación.

- Morales, M. (2014). New Public Management in Chile: Origins and Effects. *Revista de Ciencia Política*, 34(2), 417-438.
<https://www.scielo.cl/pdf/revcipol/v34n2/art04.pdf>
- Ninamango, R. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, Área de Gestión de Educación Básica Alternativa y Técnico Productivo, UGEL 03* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41341>
- Ordóñez, K., & Vasquez, C. (2019). Organizational climate and labor performance: public company case of the babahoyo transit control. *Revista Mapa*, 7(17), 120-145. <http://revistamapa.com>
- Paco, R., & Matas, J. (2015). Organizational climate and teaching job performance in elementary and high school educational institutions. *Apunt. cienc. soc*, 5(2), 334-338. <http://dx.doi.org/10.18259/acs.2015048>
- Patlán, J., & Flores, R. (2013). Psychometric properties of the Multidimensional Scale of Organizational Climate (MSOC): an empirical study with health professionals. *Ciencia & Trabajo*, 15(48), 131-139.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>
- Paz, M. (2018). *La Gestión Pública, la Constitución Política del Perú ¿Ambas consiguen Paz en el estado peruano? Actas del II Congreso Latinoamericano por la Paz*. Fondo Editorial de la Universidad Católica Sedes Sapientiae.
http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/514/Lino_Buendia_congreso_FE_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=101
- Penachi, N. (2019). Organizational Climate and Labor Performance of the National Institute of Civil Defense – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85-93. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Presidencia del Consejo de ministros. (2020). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*.
<http://transparencia.cultura.gob.pe/sites/default/files/transparencia/2020/06/informacion-adicional/modernizaciondelagestionpublica2021.pdf>

- Reyna, Y. (2017). El control a la gestión en la administración pública: una mirada a las legislaciones de Ecuador y Perú. *Revista San Gregorio*, 154-167.
- Quiñonez, C., & Peralta, M. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016. *Revista de Investigación Universitaria*, 06(01), 54-65. doi: <https://doi.org/10.17162/riu.v6i1.1042>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coutler, M. (2010). *Administración*. Pearson.
- Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1(4), 191-196. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
- Schermerhorn, J. (2003). *Administración*. Limusa.
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36(1), 19–39. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x>
- Serrano, J. (2011). *El modelo de gestión de recursos humanos*. Editorial UOC.
- Silva, M., Santos, J., Rodríguez, E., & Rojo, C. (2008). *Relaciones humanas en la empresa*. Editorial Paraninfo.
- Solano, S. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017 [Tesis maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1725>
- Solorzano, N., Parra, C., Espinoza, M., & Macias, J. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta - EP. - Manabí. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 5(43), 541-553.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398420>

- Tagiuri, R., & Litwin, G. (1968). *Organizational climate: explorations of a concept*. Harvard University.
- Toalongo, B., & Cabezas, M. (2020). Guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa particular católico “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil. *Roca: Revista Científico - Educaciones de la provincia de Granma*, 16(1), 354-367.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7414335>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Revista Aporte Santiaguino de la Universidad Nacional Santiago*, 11(1), 167-180.
<http://dx.doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial El Manual Moderno.
- Woodman, R., & King, D. (1978). Organizational Climate: Science or Folklore? *Academy of Management Review*, 3(4), 816-826.
<https://www.jstor.org/stable/257936?origin=crossref>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román 2021							
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables				
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?	Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021	Existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021	Variable 1: Clima laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel/Rango
			Sistema Individual	Satisfacción Autonomía	1 - 7	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Bajo Clima (29-66) Moderado Clima (67-103) Alto clima (104-145)
Sistema Interpersonal	Relaciones sociales Apoyo y alianza entre trabajadores	8 - 14					
Sistema Organizacional	Respeto de directivos Bienes y premios Estímulos y esfuerzo Liderazgo jefatural	15 - 29					
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral				
¿Cuál es la relación entre el clima laboral en su dimensión individual, y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?	Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión individual, y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021	Existe relación entre el clima laboral en su dimensión individual, y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel/Rango
			Logro de metas	Responsabilidad asignada Objetivos alcanzados Variedad de tareas	1-9	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Adecuado (158 - 215) En proceso (100 - 158) No adecuado (43 - 100)
			Iniciativa	Toma decisión Proactividad Liderazgo	10-26		
Relaciones interpersonales	Respeto a los demás Asertividad Información Disponibilidad y apertura	27-43					
¿Cuál es la relación entre el clima laboral en su dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?	Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021	Existe relación entre el clima laboral en su dimensión interpersonal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021					
¿Cuál es la relación entre el clima laboral en su dimensión organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021?	Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021	Existe relación entre el clima laboral en su dimensión organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, 2021					

Anexo 02. Operacionalización de las variables

Variable "Clima Laboral"

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel/Rango
Sistema Individual	Satisfacción Autonomía	1 - 7	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Bajo Clima (29-66) Moderado Clima (67-103) Alto clima (104-145)
Sistema Interpersonal	Relaciones sociales Apoyo y alianza entre trabajadores	8 - 14		
Sistema Organizacional	Respeto de directivos Bienes y premios Estímulos y esfuerzo Liderazgo jefatural	15 - 29		

Variable "Desempeño Laboral"

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel/Rango
Logro de metas	Responsabilidad asignada Objetivos alcanzados Variedad de tareas	1-9	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Adecuado (158 - 215) En proceso (100 - 158) No adecuado (43 - 100)
Iniciativa	Toma decisión Proactividad Liderazgo	10-26		
Relaciones interpersonales	Respeto a los demás Asertividad Información Disponibilidad y apertura	27-43		

Anexo 03. Instrumento de recolección de datos

Instrumento Clima Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems					
	DIMENSIÓN 1 Sistema individual					
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.					
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.					
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.					
4	4. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades					
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.					
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.					
7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.					
	DIMENSIÓN 2 Sistema Interpersonal					
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos.					
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.					
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.					
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.					
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.					
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.					
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.					
	DIMENSION 3 Sistema Organizacional					
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.					
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.					
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.					

18	El jefe trata con indiferencia a su personal					
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada					
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.					
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.					
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.					
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.					
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.					
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.					
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.					
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización					

Instrumento desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems					
DIMENSIÓN 1 Sistema individual						
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.					
2	Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto					
3	Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.					
4	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.					
5	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.					
6	Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido					
7	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución					
8	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo					
9	Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo					
DIMENSIÓN 2 Sistema Interpersonal						
10	Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.					
11	Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata					
12	Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.					
13	En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.					
14	Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto.					

15	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto					
16	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.					
17	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.					
18	Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento					
19	Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas					
20	Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos					
21	Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas					
22	Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo					
23	ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto					
24	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto					
25	Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema					
26	Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.					
	DIMENSION 3 Sistema organizacional					
27	Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades					
28	Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.					
29	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.					

30	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.					
31	Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas					
32	Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer Diferencias					
33	Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.					
34	Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.					
35	Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.					
36	Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.					
37	No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.					
38	Es prudente y sensible. No arriesga a personas por develar información					
39	Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto, sin estar consultando constantemente a la persona jefa o compañeras.					
40	Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz.					
41	Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias.					
42	Investiga con profundidad la situación consultada por parte de las personas que atiende, hasta lograr tener toda la información fidedigna desde la posición que desempeña.					
43	Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional.					

Anexo 04. Fichas técnicas de instrumento

Ficha técnica del instrumento para medir “Clima Laboral”

Nombre:	EMCO
Autor (s):	Gómez & Vicario (2008)
Adaptado por:	(Dávila, 2017)
Lugar:	Lima, Perú
Fecha:	2016
Objetivo:	Medir el nivel de clima laboral
Tiempo:	15-20 minutos
Margen de error:	0.05

Ficha técnica del instrumento para medir la variable “Desempeño Laboral”

Nombre:	Cuestionario de desempeño Laboral
Autor (s):	Refulio Aliaga Nora (Basado en la teoría de Bateman y Snell en el año 2009)
Adaptado por:	Br. Reyes, C
Lugar:	Lima, Perú
Fecha:	2018
Objetivo:	Medir el nivel de desempeño laboral
Tiempo:	15-20 minutos
Margen de error:	0.05

Anexo 05. Confiabilidad del instrumento

Tabla 9

Prueba de confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima laboral	.932	29
Desempeño laboral	.952	43

Los valores obtenidos son de 0.932 para la variable analizada clima laboral sobre la base de 29 elementos y de 0.952 para la variable analizada desempeño laboral sobre la base de 43 elementos, lo que significa que tienen 93.2% y 95.2% de confiabilidad, tomando como base el número de reactivos y el resultado se determina que el instrumento es plenamente aceptable para aplicarlo en el presente estudio.

Anexo 06. Prueba de normalidad

La prueba denominada de normalidad se realizó mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, esta prueba según los procedimientos está indicada cuando la muestra es mayor a 50, por lo que en el presente estudio la muestra es de 81 trabajadores esta es la prueba que debe de utilizarse.

Tabla 10

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,508	81	,000
Desempeño laboral	,522	81	,000

Según podemos observar las variables de estudio que son clima laboral y desempeño laboral, según los resultados encontrados mediante la aplicación de la prueba de KS, no tienen distribución normal, ya que su valor de significancia es de 0.000 que es menor al valor de 0.05, por lo que se va a utilizar procesos estadísticos no paramétricos para establecer la relación entre ambas variables, puesto que los resultados de ambas variables de estudio no tienen distribución normal.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORÁN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN 2021", cuyo autor es BLANCO COLQUE OSMAR EDWIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS DANIEL MORAN RAMOS DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 18- 08-2021 09:53:33

Código documento Trilce: TRI - 0163098