



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los
administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia –
Huaraz, 2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Sena Placido, Leslie Katherin (ORCID: 0000-0003-3313-7778)

ASESOR:

Mg. Castañeda Sánchez, Willy Alex (ORCID: 0000-0002-4421-4778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios primero, porque sin él nada sería posible. Con mucho amor y respeto a mi madre, Maribel, quien es la persona que siempre me inspira a dar pasos firmes en mi vida profesional y personal. A mis hermanas Mishel, Stephany y Dhánnæ que son mi fortaleza y motivación para culminar exitosamente la carrera de Administración.

Leslie

Agradecimiento

A nuestro asesor Mg. Willy Alex Castañeda Sánchez y a todos los docentes que nos transmitieron enseñanzas y conocimientos que fueron de gran utilidad para elaborar el presente Trabajo de Investigación.

Leslie

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	45
Anexo 1: Solicitud de autorización de trabajo de Investigación	45
Anexo 2: Respuesta a la Solicitud de autorización de trabajo de Investigación	46
Anexo 3: Solicitud de validación de instrumento	47
Anexo 4: Cuestionario	48
Anexo 5. Matriz de Operacionalización de variables	49
Anexo 6: Definiciones para la solicitud de validación del instrumento	52
Anexo 7: Matriz de validación del instrumento	55
Anexo 8: Resultado de validación del instrumento	60
Anexo 9: Base de datos.....	61
Anexo 10: Evidencias.....	62

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2019. Asimismo, se consideraron tres objetivos específicos como: analizar la relación entre desarrollo profesional y aspectos tecnológicos de la Municipalidad; explicar la relación entre relaciones sociales de los colaboradores y el capital humano de los mismos; y analizar la relación entre el liderazgo de directivos y la motivación de los administrativos.

La metodología de investigación fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, descriptiva, con una muestra de 36 administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, a los que se les aplicó un cuestionario de 20 preguntas para recoger información de las variables de estudio. Los resultados obtenidos permitieron determinar la relación del clima laboral sobre el desempeño de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, obteniéndose un $r = 0.626$, lo cual se determinó a través de la Correlación de Pearson utilizando el software SPSS versión 25, lo que se interpreta como una correlación positiva moderada. Además, como el valor de significancia es $0.000 < 0.05$, se rechaza la H_0 : Hipótesis Nula y se acepta la H_a : Hipótesis Alternativa, por ello se concluyó que sí existe relación entre las variables de estudio con un 95% de confianza.

Palabras claves: clima organizacional, desempeño, desarrollo profesional, motivación.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between organizational climate and work performance of the administrative staff of the District Municipality of Independence - Huaraz, 2019. Likewise, three specific objectives were considered: analyzing the relationship between professional development and technological aspects of the Municipality ; explain the relationship between employees' social relationships and their human capital; and analyze the relationship between managerial leadership and administrative motivation.

The research methodology was of a correlational type, quantitative approach, with a non-experimental, descriptive research design, with a sample of 36 administrative officials of the District Municipality of Independence, to which a questionnaire of 20 questions was applied to collect information from The study variables. The results obtained allowed us to determine the relationship between the work environment and the performance of the administrative authorities of the District Municipality of Independence, obtaining a $r = 0.626$, which was determined through the Pearson Correlation using the SPSS version 25 software, which was interpreted as a moderate positive correlation. In addition, since the significance value is $0.000 < 0.05$, the H_0 : Null Hypothesis is rejected and the H_a : Alternative Hypothesis is accepted, so it was concluded that there is a relationship between the study variables with 95% confidence.

Keywords: organizational climate, performance, professional development, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad globalizada en el cual vivimos, han surgido aspectos importantes para el crecimiento de una organización, aspectos que hace años no eran tomados en cuenta, pues se consideraba al hombre como una máquina de producción, hoy en día la Teoría de las Relaciones Humanas, creada por el sociólogo y psicólogo industrial Elton Mayo en 1930, ha tomado gran importancia en nuestra sociedad, ya que ahora los líderes empresariales son conscientes del gran impacto negativo en el desempeño laboral que puede ocasionar una mala gestión del clima organizacional.

En el presente trabajo de investigación, como realidad problemática a nivel internacional, tenemos una publicación en Simetrical (2017), sitio web especializado en estudios estadísticos para proporcionarle a las organizaciones las herramientas necesarias para que sigan creciendo, convierte a México en el país líder en Latinoamérica por las malas condiciones del clima organizacional que se vive, ya que solo el 12% de mexicanos están satisfechos con sus empleos y como consecuencia disminuye el nivel de desempeño en sus cargos. Y mientras el clima organizacional no sea bueno, los empleados no se sentirán más comprometidos con su trabajo y, por ende, no serán tan productivos. Asimismo, una publicación más reciente, afirma que para la Generación Millennial mexicana, es decir, jóvenes nacidos a partir del año 1990 aproximadamente, son quienes más valor e importancia le dan al clima organizacional, ya que lo perciben como una forma de ganar autonomía y crecer tanto profesional como personalmente, quedando atrás aspectos como tener una oficina y un salario fijo cada fin de mes; así como también no tienen reparos en abandonar sus puestos de trabajo si no perciben un buen clima organizacional. Sin embargo, pocos de éstos jóvenes lo experimentan, ya que el 54% de la Generación Millennial percibe un mal clima organizacional en sus centros de labores y solo el 13% del total muestra conformidad al respecto. Considerando que los motivos de percepción negativa se deben a la existencia de “los favoritos”, a que no se sienten valorados con respecto a su desempeño o la falta de desarrollo profesional.

Por otro lado, como realidad problemática en el ámbito nacional, en una investigación realizada por el diario Gestión en el 2018, refleja que el 86% de peruanos no tendrían reparos en renunciar a sus puestos laborales si perciben un clima organizacional malo. La gran mayoría de ellos reconoce la importancia del tema sobre su desempeño laboral, mientras que solo una minoría de 19% opina lo contrario. Asimismo, cabe recalcar, que del total de encuestados por Aptitus, el 56% cuenta con una profesión universitaria y el 44% con una profesión técnica. Sin embargo, aún queda la interrogante sobre el clima organizacional que perciben aquellos que no cuentan con un título profesional, quiénes probablemente y por la actual situación económica del país estén obligados a trabajar en pésimas condiciones de clima organizacional por no tener más opciones.

El diario El Comercio en junio del presente año, a través de una publicación nos muestra la realidad problemática regional, donde el ranking del Índice de Competitividad Laboral (INCORE) elaborado por Consejo Privado de Competitividad, refleja que Áncash ocupa el puesto 13 de las 25 regiones del país con respecto a desempeño laboral. Mostrando como el mejor desempeño laboral a la región Lima y como la peor a la región Huancavelica, lo que hace suponer que Áncash está dentro del promedio a nivel nacional.

Por último, a nivel local, la realidad problemática en el distrito de Independencia es de conocimiento público a través de las noticias emitidas en medios de comunicación como Áncash Noticias, Huaraz noticias, Huaraz Informa , El Informativo, Chévere TV, Exitosa Huaraz, Radio Áncash, entre otros; sobre la inestabilidad laboral, los favores políticos, nepotismo, precariedad de equipos e instalaciones y cobro de cupos laborales que existen en cada una de las instituciones del distrito, lo que ocasiona un mal clima organizacional porque tensa las relaciones interpersonales entre compañeros laborales y retrasa el crecimiento local, donde muchos, por no decir, la mayoría de los trabajadores del distrito de Independencia ocupan el cargo por algún mérito como el de apoyo previo en campañas políticas, más no necesariamente por capacidades y aptitudes profesionales.

Después de analizar la realidad problemática, se formula el problema general: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz 2019?; y además los siguientes problemas específicos que a continuación se detallan: (a) ¿Cómo el desarrollo profesional se relaciona con los aspectos tecnológicos de la Municipalidad?; (b) ¿De qué modo las relaciones sociales de los colaboradores se relaciona con el capital humano de los administrativos? y (c) ¿De qué forma el liderazgo de directivos se relaciona con la motivación de los administrativos?

Este presente trabajo de investigación se orientará en describir si la variable independiente “X” está relacionada con la variable dependiente “Y” de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, ya que se tiene de conocimiento a través de las noticias emitidas en medios de comunicación locales, sobre la inestabilidad laboral, los favores políticos, nepotismo, precariedad de equipos e instalaciones y cobro de cupos laborales que existen en cada una de las instituciones del distrito; lo que podría ocasionar un pésimo clima organizacional y podría reflejarse en un deficiente desempeño de los administrativos de la Municipalidad.

Como justificación teórica tenemos que mediante el estudio de la teoría y de los conceptos básicos de las variables, se pretende profundizar los temas, basado en identificar, observar y analizar la percepción de las variables por parte de los administrativos para describir la relación entre las mismas.

Con los resultados obtenidos, se podrá conocer las causas de conflicto que generan resultados negativos en el desempeño laboral de los administrativos. Todo esto ayudará a conocer la actual realidad problemática del distrito, donde las próximas gestiones podrán tener al alcance información actualizada sobre lo que se suscita en la Municipalidad, para luego establecer estrategias de mejora, he allí la justificación practica del trabajo de investigación.

Y como justificación metodológica, para lograr resultados de acuerdo a los objetivos, se aplicará la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento respectivamente para obtener información fidedigna.

Como hipótesis alternativa general se tiene H_a : El clima organizacional sí se relaciona con el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2019; y como hipótesis nula general H_0 : El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2019. Y las siguientes hipótesis específicas: (a) H_a : El desarrollo profesional se relaciona con los aspectos tecnológicos de la Municipalidad, H_0 : El desarrollo profesional no se relaciona con los aspectos tecnológicos de la Municipalidad; (b) H_a : Las relaciones sociales de los colaboradores se relaciona con el capital humano de los administrativos, H_0 : Las relaciones sociales de los colaboradores no se relaciona con el capital humano de los administrativos y (c) H_a : El liderazgo de directivos se relaciona con la motivación de los administrativos, H_0 : El liderazgo de directivos no se relaciona con la motivación de los administrativos.

Como objetivo general para dar respuesta al problema general se tiene: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2019; y como objetivos específicos se tiene: (a) Analizar la relación entre desarrollo profesional y aspectos tecnológicos de la Municipalidad; (b) Explicar la relación entre relaciones sociales de los colaboradores y el capital humano de los mismos; (c) Analizar la relación entre el liderazgo de directivos y la motivación de los administrativos.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se mencionará trabajos de investigación con las mismas variables de estudio que se está investigando: Clima Organizacional (variable independiente: X) y Desempeño laboral (variable dependiente: Y) en el ámbito internacional, nacional, regional y local.

Como investigación internacional se tiene a Durán (2015), quien sostuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Ambato - Ecuador, con una población constituida por 60 personas que comprende 30 personas en el área del balcón de servicios y 30 ciudadanos usuarios, por lo que no se aplicó una muestra, dónde el objetivo de estudio general fue saber la relación existente entre la primera y segunda variable. Para la recolección de información se utilizó la encuesta el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Concluyendo, la relación que se presenta entre las dos variables mencionadas. Dado que, de encontrar un ambiente negativo en la organización conllevará a que los colaboradores muestren un desempeño no favorable. Respecto a la variable X, éste muestra negatividad a causa de la falta de comunicación adecuada entre las jefaturas y las áreas involucradas del Municipio, el cual ha iniciado en la desmotivación de los funcionarios y el personal. Donde se observa que prima el liderazgo autocrático, a ello se le suma la inexistencia de los reconocimientos, siendo un factor que afecta a todos los trabajadores. Referente a la variable Y, éste es afectado por la primera en el área de la municipalidad; ello se refleja en la opinión de los clientes insatisfechos respecto al servicio que ofrecen los funcionarios y que a su vez no son capacitados continuamente para ofrecer un excelente desempeño en su trabajo. Finalmente, se observa que es necesario una capacitación continua a través de la introducción de un instrumento para este proceso; ya que ciudadanos y colaboradores expresan que no existe un servicio adecuado. Lo cual, permitirá la mejora de las relaciones entre los miembros de la organización y el nivel de desempeño en sus labores.

Jiménez y Mosquera (2017), elaboraron una investigación de fin de carrera de la Universidad del Pacífico - Ecuador, con una metodología de enfoque cuantitativo de tipo analítico - deductivo, lo cual tuvo como finalidad analizar la incidencia de

la variable independiente sobre la variable dependiente de los colaboradores de un departamento financiero en una entidad pública, para mejorar su rendimiento a través de un Plan de Mejora. Se tomó como muestra a 32 colaboradores, aplicando el instrumento del cuestionario. Respecto de las dimensiones de la variable independiente, se obtuvo los resultados: las condiciones físicas del trabajo son un 28% cómodas para el desempeño, resultado que está muy debajo del promedio, ya que los colaboradores no se encuentran a gusto físicamente y tampoco con las funciones que realizan en sus puestos de labores; en cuanto al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, el 30% de los encuestados afirma que existe riesgo por la falta de comunicación y desarrollo de actividades con este fin; además, el estudio realizado evidenció como negativa el liderazgo, ya que no se considera las opiniones de los colaboradores; de la equidad, se encontró que es mínima la delegación de funciones por parte de los directivos; y como consecuencia, la toma de decisiones es uno de los puntos críticos, porque no se otorga la confianza a los empleados, por lo cual también es mínimo con un 28 %; y por último, tenemos una reducida comunicación entre compañeros de los diferentes departamentos de la organización. Por todo lo mencionado, se concluyó de manera general que la variable independiente: X se encuentra un riesgo laboral.

Otro antecedente internacional tenemos el de Zans (2017), quién elaboró una Tesis en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Donde su objetivo general de su investigación fue analizar en los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa - UNAN, la incidencia que tiene las variables en estudio. Con una población de 88 colaboradores de la facultad y una muestra por conveniencia de 59 personas. Para la recolección de los datos se utilizaron instrumentos como cuestionarios, entrevistas y revisión documental. Finalmente, se llega a la conclusión que la primera variable en la facultad es confiable en gran medida, siendo el liderazgo empleado poco interactivo, sin posibilidad de mantener un buen clima organizacional en cuanto al trabajo en equipo; además se reconoció que la variable dependiente (Y) que se desenvuelve en la Facultad es bajo por el individualismo a pesar de las tareas o funciones se realizan en el tiempo indicado; los trabajadores, docentes y administrativos consideran que la mejora del Clima Organizacional replicaría de

modo positivo en el mismo y que se debería cultivar las relaciones interpersonales porque los hacen sentir a gusto con sus funciones.

Como antecedente nacional tenemos a autores como Mendoza (2017), quién en su investigación para obtener el título profesional de licenciada en administración, tuvo como finalidad determinar la relación entre las variables antes mencionadas de la Municipalidad Distrital de Llusco - Cusco en el 2017; con un enfoque cuantitativo, descriptivo no - experimental. Para sus resultados, encuestó a 30 empleados de la Municipalidad, utilizando la técnica del Censo y mediante 2 cuestionarios para cada variable. Se obtuvo los siguientes resultados de los objetivos específicos: de la relación entre la variable dependiente y las Condiciones laborales, se obtuvo a que ambos son considerados como "bueno" para los colaboradores con un 50% y 36.7% respectivamente, mostrando una correlación moderada entre las dimensiones; por otro lado, la comunicación es buena en un 53.3% y que el 36.7% es bueno respecto al desempeño laboral. Demostrando la correlación moderada de la variable y la dimensión. También, la supervisión y el desempeño laboral se relacionan, obteniéndose el 36.7% de la variable es bueno y que el 56.7% de la dimensión es buena. A su vez, los trabajadores manifestaron "bueno" tanto en el desempeño laboral (36.7%) y el seguimiento laboral (33.3%), determinando una correlación moderada entre éstas. Por último, existe una moderada correlación entre la segunda variable y la realización personal. Resultando, bueno en un 40% de la dimensión y el 36.7% bueno de la variable. Se concluyó, la relación significativa entre las dos variables, con un resultado ($Rho = 0.895$, Sig. (Bilateral) = 0.000).

El siguiente autor es Rodríguez (2017), quién realizó una tesis con el fin de determinar la influencia que presentan ambas variables. Para lo cual la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, descriptiva transversal, se utilizó métodos deductivos y se recolectó los datos por medio de la encuesta. Se aplicó un cuestionario a una población y muestra de 56 trabajadores de la Municipalidad, la conclusión a la que se llegó, es que la variable independiente es regular con 51.69% y que es importante mejorar en ello; ya que el 80% de los empleados piensan que tendrá un impacto positivo en su desempeño laboral. A

su vez, el déficit que se presenta respecto de esta variable se enfoca en aspectos que no satisfacen al personal.

Como último antecedente nacional que se consideró en el presente trabajo de investigación fue el de Huamán (2018), quién describió la relación entre las variable X y Y de los trabajadores de la gerencia administrativa de la Municipalidad de Ate en el 2018, su investigación fue cuantitativa, descriptivo correlacional y no experimental. Dónde la población y la muestra estuvieron conformadas por 45 colaboradores de la gerencia administrativa. Se empleó una encuesta y un cuestionario. Se concluye, una alta correlación (0.789) entre la segunda variable y la estructura; a su vez, existe relación (0.835) entre el liderazgo y la variable "Y"; asimismo, la comunicación se relaciona (0.783) con la segunda variable; por tanto, se muestra que las variables en estudio están relacionadas (0.532).

Como antecedentes regionales tenemos proyectos elaborados por autores como Ponce (2016), con un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo y cómo no se manipularon las variables en estudio fue no experimental - transversal, elaboró una tesis con el fin de determinar tanto la primera como la segunda variable de los colaboradores de la Municipalidad de Colquioc - Chasquitambo, provincia de Bolognesi. Tanto la muestra como la población estuvo compuesta de 16 trabajadores del Municipio, y para ello se usó el cuestionario. Dicho trabajo concluye en que los colaboradores se encuentran satisfechos con las funciones y las actividades que desarrollan, mostrando 79% como bueno respecto de su comportamiento y su rendimiento laboral; el 71% cumple con los aspectos de la comunicación, el desarrollo, autonomía y otros, debido a que tiene el apoyo y la confianza de los directivos; y por último un buen clima laboral permite un gran desempeño, considerando un 74% cómo bueno de la estructura organizacional.

Otro antecedente regional tenemos el de Chávez (2017), quién elaboró su tesis para establecer el vínculo de las variables. Aplicó un muestreo no probabilístico a 12 administrativos, recolectando la información por medio de un cuestionario, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal, correlacional - causal. La investigación realizada, concluye en: que el desempeño laboral tiene relación con el objetivo general, considerando la mejora

de la primera variable que repercute positivamente en la segunda variable. Respecto de los objetivos específicos, el resultado en los dos primeros es "regular", el primero es sobre clima organizacional con un 91.67%; el segundo referente al desempeño laboral con 83.33%; en el tercero, se establece la relación (0.417) entre el liderazgo y la variable " X"; del cuarto, se presenta la relación (0.780) que existe entre la variable X y la motivación; finalmente, tanto las relaciones interpersonales cómo la primera variable se encuentran relacionadas (0.730).

También se consideró como antecedente regional el proyecto realizado por Rodríguez (2017), con una población de 94 administrativos de los que resultó 68 como muestra por fórmula estadística, con un enfoque cuantitativo no experimental y diseño descriptivo correlacional, además la investigación tuvo como finalidad determinar el grado de relación entre las variables en estudio de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yungay. Para ello, se hizo la recopilación de información a través de un cuestionario para cada variable. Se concluyó, que tanto la variable independiente y la dependiente, tienen una correlación alta (0.756). Mostrando los siguiente resultados: un 57.4% regular, bueno con un 23.5% y malo con 19%, respecto de los niveles del clima organizacional; se presentó un porcentaje alto (regular) sobre la evaluación de la segunda variable; de la estructura de la variable uno y la variable Y, existe un grado de relación (0,563); en base a los procesos de la variable "X" y la otra, la correlación moderada (0,586); además se presentó ($r=0,680$) en relación de la ética y la conducta individualista del desempeño del personal; también sobre el liderazgo y la dirección respecto de la segunda variable, el grado de correlación fue alta ($r=0,72$); en base al liderazgo existe una relación moderada y significativa ($r= 0,552$) referente a las variables;por último se presenta una correlación mínima. ($r= 0,368$) de la dimensión comunicación.

Por último, se tiene el trabajo previo a nivel local, elaborado por Soriano (2017), quién en su proyecto de tesis tuvo como finalidad analizar la influencia que tiene la variable independiente sobre la segunda variable en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz 2017, empleando para ello un enfoque cuantitativo no experimental, de tipo correlacional causal; una

población muestral no probabilística por conveniencia de 70 trabajadores de la Municipalidad del régimen legislativo CAS, aplicándose un cuestionario para la recopilación de la información. El estudio del proyecto determinó, que el 20% y el 12.9% de los encuestados consideran que la comunicación y el conocimiento del puesto se encuentra en un nivel intermedio y bajo respectivamente, por lo que se determinó que dentro de la municipalidad la comunicación no afecta el conocimiento del puesto de manera significativa; segundo objetivo específico, el 51.4% considera que la motivación se encuentra con un nivel malo y que el rendimiento contextual no reconoce logros ni incentivos para los colaboradores, por lo mismo se consideró que la motivación se encuentra en un nivel regular porque el trabajador no tiene creatividad, aptitud e iniciativa adecuada; del último objetivo específico, el 62.9% respondieron que las condiciones de trabajo y la productividad es regular, producto de la eficacia, eficiencia y resultados de los colaboradores por lo que ambas dimensiones están relacionadas. Se concluyó, de manera general, que existe influencia moderada entre las variables estudiadas.

El clima organizacional, como concepto, inicia con Lewin en su Teoría de campo (citado por Sagredo y Castello, 2019, p.2). Sin embargo, es a finales de los años sesenta cuando este concepto se convierte en un tema popular, en la medida en que surge en un momento en el que es necesario prestar atención a los fenómenos que tienen implicación directa con la organización. (Montoya y Tostes, 2017, p.877).

Además, para autores como Araya y Medina (2019), el clima organizacional también es conocido como clima laboral, y hacen referencia a la percepción de los colaboradores de una empresa, quienes se encuentran sujetos al control y se traducen en pautas y normas de comportamiento (p.3). Un concepto similar es lo que sostienen Vera y Suarez (2018), ya que afirman que es la manifestación individual de la percepción que tienen los colaboradores y directivos de una organización (p.3). Actualmente, las empresas enfrentan en un nivel alto de competencias, por lo cual, es muy importante el concepto de clima organizacional, para que los directivos de una organización tomen decisiones competitivas. (Sotelo y Figueroa; 2017; p.3).

Para Arbaiza (2014), el clima organizacional es evaluado cuando existe un interés por conocer cómo se encuentra el desarrollo de los colaboradores y cómo se sienten dentro de la empresa. Para lo cual, se mide con entrevistas, cuestionarios, escalas; todo ello con el objetivo de obtener un diagnóstico sobre las conductas e incidentes que generen un mal clima y al respecto, elaborar un plan de acción para mejorar las relaciones entre colaboradores y el desempeño laboral. Además, agrega que el clima refleja el ambiente laboral individual de cada miembro parte de la organización, ya que al medirlo, encontraremos situaciones particulares de las que se desprende un conjunto de creencias, valores y manera de hacer las cosas. El clima es una atmósfera, analógicamente, ya que unas veces el aire que se respira es tóxico, y en otros, es sano. Por lo que, es influenciado en gran medida por factores psicológicos, como actitudes y emociones (p. 31).

Para Likert (citado por Sandoval, 2004), sobre el clima organizacional indica que el comportamiento que muestra el empleado en la organización es debido a las condiciones y el accionar que percibe; por parte de los administrativos. El autor, señala tres tipos de variables que caracterizan a la organización: causales, intermedias y finales. Las primeras consideradas independientes, y nos indican la evolución y el logro de resultados que está teniendo la empresa, algunas variables son: las decisiones, competencias, actitudes y la estructura organizativa y administrativa. Las intermedias, se enfocan en la parte interna de la empresa, como evaluar los procesos organizacionales. Podemos encontrar los objetivos, eficacia de la comunicación, motivación y la toma de las decisiones. Las finales llamadas dependientes; es el resultado de los dos variables anteceditas. Aquí se refleja, resultados obtenidos de productividad, ganancias y pérdidas que tuvo la compañía. Estas variables, dan paso a dos tipos de clima: el autoritario y el participativo. Los sistemas I y II, autoritario; muestra un clima cerrado donde no satisface al trabajador, ya que se caracteriza por una organización burocrática. En cambio, el participativo que abarca los sistemas (III Y IV); su clima es abierto, por lo que existe interacción entre la organización y los empleados para alcanzar los logros y objetivos de ambos (pp. 86-87).

Chiavenato (2011), relaciona la definición de clima organizacional con la forma de adaptación de los individuos dentro de una organización, para lo que considera un buen estado de salud psicológico donde cada individuo se sienta bien consigo mismo, con los demás y tengan la capacidad de enfrentar lo que la vida demanda. Asimismo, es prescindible que logren satisfacer sus necesidades básicas, emocionales, de pertenencia o autorrealización, ya que si no logran, experimentarán frustración que se verá reflejado en el ambiente interno entre colaboradores. Pudiendo ser alta o baja, todo relacionado al grado de motivación de cada uno de sus miembros (p.49).

Higuera (citado por Arbaiza, 2014), propone las siguientes dimensiones para evaluar el clima organizacional: el macroclima, con las variables de normas, políticas, valores, misión, visión, principios y programas de la empresa; el microclima, lo cual está relacionado con el colaborador y está relacionado con la actividad, eficiencia en las comunicaciones, la actividad en sí, oportunidades de ascenso y crecimiento, capacitaciones, entre otros. Con respecto al liderazgo de los jefes, influyen en el microclima la claridad de los objetivos individuales, el trato, la accesibilidad, receptibilidad, y la retroalimentación que brindan los mismos; como última dimensión menciona a las personas, que relacionan con sus comportamientos, actitudes y valores, con el nivel de satisfacción, relaciones con sus compañeros, cuál es su interés por aprender y cuánto confía en la compañía (p. 32).

García (citado por Uribe, 2015), clasifica los conceptos de clima organizacional en tres perspectivas: individual, de los colaboradores sobre el entorno o contexto laboral; estructural, los cuales son las características de la organización, donde nada tiene que ver la percepción de sus colaboradores; interaccionista, relacionada con las características de la organización y la percepción de los colaboradores, dando como resultado la interacción entre ambos (pp. 40-41).

Gómez y Vicario (citado por Uribe, 2015), plantearon ocho factores de clima organizacional, construido de la siguiente manera: consideración de los directivos, lo cual es la percepción por parte de los colaboradores, con respecto al trato que reciben de los directivos, es decir, la amabilidad de cómo se dirigen y comunican; beneficios y recompensas, es la percepción sobre las intenciones

que tiene la empresa de retribuir el trabajo a través de incrementos en los salarios, vacaciones, incentivos, bonos, etc; motivación y esfuerzo, son las condiciones que permiten que las personas trabajen con energía, lo cual se ve reflejado en la responsabilidad que le ponen a sus actividades; liderazgo de directivos, percepción sobre un conducta inteligente y alentadora con los subordinados, y como todo ello influye en el desarrollo de las tareas individuales y en equipo; relaciones sociales, percepción del ambiente amical entre compañeros de trabajo, donde exista una comunicación para un buen trabajo en equipo; apoyo y unión, percepción de la ayuda recibida de compañeros de trabajo, lo cual mejora el afecto hacia el equipo; satisfacción de los trabajadores, referido a la percepción de los colaboradores en cuanto al reconocimiento de sus funciones y la satisfacción que sienten con el logro de las metas organizacionales; autonomía en el trabajo, percepción de sentirse con la responsabilidad de elegir y tomar decisiones relacionadas al desempeño en un cargo (p. 49).

Para Chiavenato (2011), el desempeño laboral se refiere a las actitudes que manifiesta la persona que ocupa un puesto de trabajo, lo cual depende de muchos factores y/o dimensiones que influyen y pasa de un colaborador a otro cada cierto tiempo. De los conocimientos, habilidades personales y de la percepción del rol que desarrollará, dependerá el esfuerzo individual de los colaboradores de una compañía (p. 202).

Asimismo, para Palací (2005), el desempeño laboral hace referencia a que el colaborador se desarrolle adecuadamente ante una actividad designada, pero que este será mejor si el trabajador percibe que la organización es positiva que le permita una calidad en cuanto a la labor y la organización; donde el trabajador se encuentre satisfecho, con bienestar y sobre todo muestre salud psicosocial (pp. 352-353).

Arias y Heredia (2013), explican los siguientes elementos del desempeño: Repercusiones positivas para la calidad de vida, es el aporte directo o indirecto en incrementar la calidad o condición de los miembros de la compañía; la convicción y las acciones, se refiere a la congruencia que manifiesta el comportamiento de los colaboradores con la filosofía de la compañía; la misión,

lo cual es la razón de ser de cada miembro y de toda la empresa; el desempeño se mide en relación a este elemento; estándares, normas y expectativas, son los criterios y reglas que establece la compañía, respecto a las necesidades y expectativas de los clientes de un bien y/o servicio, por lo cual, debe difundirse en todas las áreas de la empresa; asociados, la idea principal es la cooperación de las áreas de la organización para lograr la máxima satisfacción y calidad deseada de los clientes; valores, son los principios de las actitudes de cada miembro de la organización, las cuales cumplirán firmemente aunque se presenten dificultades o penurias con otros compañeros del trabajo; sin desperdicios, se refiere al correcto uso de los recursos de la compañía. Lo cual depende de la creatividad, habilidad, tiempo, etc., de las personas para la utilización de los recursos materiales y técnicos; superación, referido al constante crecimiento de la calidad de los colaboradores (pp. 132-140).

Además, Arias y Heredia (2013), también explican los siguientes factores para el desempeño laboral: Aspectos tecnológicos, son las herramientas, maquinarias, etc.; Aspectos administrativos, se refiere a los procedimientos, políticas, etc.; Aspectos culturales, son las costumbres, valores, filosofía, etc. Y por último se tiene los Aspectos humanos, aquí los autores le otorgan énfasis a los factores relacionados con las personas, siendo los más importantes los siguientes: Conocimiento, son los aspectos teóricos y prácticos que tiene una persona que ocupa un cargo; Compromiso, éste término se refiere al involucramiento de las personas por lograr los objetivos organizacionales; Expectativas, se refiere a lo que espera el individuo del desempeño desarrollado; Habilidades, se trata de las capacidades necesarias para realizar una ocupación o trabajo; Personalidad, es la forma de actuar y percibir la realidad, la manera de controlar las emociones, el pensamiento y las relaciones interpersonales. Todos estos últimos aspectos forman parte del capital humano de toda organización (pp. 377-378).

Dresner (2010), nos explica seis indicadores de la cultura orientada al desempeño, divididas en las siguientes categorías: Estratégica, aquí encontramos el compromiso con la misión, responsabilidad y transparencia de la empresa; Operacional, se refiere a las acciones que se cumple a diario el colaborador, como las acciones basadas en Insights y la solución de conflictos;

Técnica, tenemos la confianza en los datos, la actualidad y disponibilidad de la información. A continuación, se argumenta cada indicador: Compromiso con la misión, antes de ello, se debe tener claro los objetivos de la organización, luego elaborar una misión simple que comunique el tipo de organización que es para que todos los colaboradores la propaguen y comprendan; Responsabilidad y transparencia, significa que todos compartan de manera fluida y voluntaria información con los demás, lo que ayudará a controlar el desempeño individual con el resto y no a consta de ellos. Por lo tanto, de cada uno y de todos depende la responsabilidad propia y colectiva; Acción basada en Insights, habilidad que tiene una persona de observar, deducir y discernir sobre información del contexto, y en base a lo que en realidad está pasando, tomar decisiones que influyan en un colaborador o en la organización; Solución de conflictos, positiva si las opiniones son constructivas y de manera abierta, negativa si existe un comportamiento agresivo-pasivo y las opiniones no se comparten con los demás; Confianza en los datos, hace referencia a que los datos deben estar aceptados y su veracidad comprobada, ya que son la base de todas las decisiones que surgen y se toman. Por lo mismo, hoy en día, presentar una base de datos confiable es difícil por la resistencia de las personas en confiar en él, mas no por la tecnología; Disponibilidad y actualidad en la información, aporta de manera importante en otorgar confianza en los datos, disponibilidad significa que se pueda acceder a la información cada vez que la organización así lo requiera; con actualización se refiere a que los datos deben pertenecer a un periodo paralelo a las necesidades de la compañía (pp. 06-18).

De acuerdo a García (1999), el desarrollo profesional está enfocado desde dos aspectos: del individuo y el colectivo. Respecto al primero, éste se encarga por sus propios intereses que le permitan un crecimiento personal y profesional; mientras que el otro hace que el individuo se desarrolle, aprenda y que busque mejorar para adaptarse a la actividad que se desenvuelve con el fin de aportar a la organización. A su vez, la persona debe de mantener una continua formación que le permita evolucionar en cuanto a su nivel pensamiento, afectos y comportamientos buscando integridad en todos los ámbitos (pp. 81-82).

Para Arias y Heredia (2013), las relaciones sociales están presentes dentro de una organización cuando se hace la contratación de los colaboradores de las diferentes áreas y estos desde el inicio de sus actividades muestran la relación entre los compañeros y los directivos. Con el objetivo de llevar a cabo los planes que tienen los altos mandos para el beneficio de la empresa (p.586).

De acuerdo con Münch (2015), en una empresa contar con directivos que desarrollan sus labores con el fin de alcanzar los objetivos de la misma no es suficiente, ya que aquel directivo debe contar con cualidades de liderazgo que le permitan a que sus colaboradores desarrollen aptitudes y equipos, donde los aliente, enseñe, escuche y ayude a que cada uno se potencialice para ser un campeón. Por ende el líder, escoge a las personas adecuadas para el desarrollo óptimo de su trabajo en base a su compromiso y mejor esfuerzo, además de crear una cultura en la empresa (p.107).

Motivación laboral, hace referencia a los procesos que están relacionados con la persistencia, dirección e intensidad por cumplir las metas de la organización, con el objetivo de reflejar nuestro desempeño individual en un cargo. Persistencia se refiere a la cantidad de tiempo que un colaborador es capaz de mantener su esfuerzo; dirección se refiere a que el esfuerzo que se realiza debe ser de consistente, de calidad y acorde a las metas organizaciones; e intensidad, siendo la cantidad de esfuerzo que realiza un individuo (Robbins y Judge; 2013; p. 202).

A los Aspectos Tecnológicos, se le otorga énfasis en una organización, ya que la tecnología facilita el desarrollo de estrategias de la nueva economía, para ello, es necesario comprender las variaciones de la tecnología y su impacto en el mercado actual; en consecuencia, ocasiona que las empresas tengan consciencia del potencial que les ofrece, como por ejemplo, utilizar información actualizada de sus clientes, para que luego incursionen en mercados nuevos con facilidad, cambien de dirección tan rápidamente como sea necesario y conlleven nuevas fuentes de ingresos, valoración de mercado y flujo de dinero (Andersen Consulting; 2016; p. 178).

El capital humano, así como el capital material en una organización, necesita de cuidado y una correcta administración. Ya que se refiere a los factores que

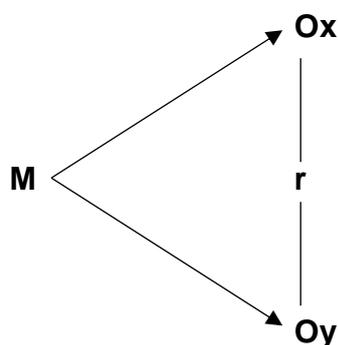
poseen los trabajadores cuya actividad facilita los logros individuales y de la sociedad con el fin de incrementar la calidad de vida. En consecuencia, el desempeño será mejor, si las sociedades, organizaciones e individuos invierten y utilizan al máximo su capital humano (Arias y Heredia; 2013; pp. 379-380)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo, tiene un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo - correlacional. Cuantitativo porque se utilizará técnicas y análisis estadísticos para probar la hipótesis general, será objetivo con respecto a los datos, los cuales permitirán generalizar en los resultados obtenidos; descriptivo porque se buscará describir las características, situaciones, eventos y fenómenos que se suscitan en la municipalidad con respecto a las dimensiones en estudio sin manipular ninguna de las variables y correlacional porque se determinará la relación de las variables.

El esquema del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

Ox = Variable clima organizacional

Oy = Variable desempeño laboral

r = Relación de las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Se tiene como variable independiente el Clima organizacional, con las siguientes dimensiones: Desarrollo profesional, que a su vez tiene como indicadores las capacitaciones, experiencias en diferentes áreas y ascensos; también, Relaciones sociales de los colaboradores con indicadores como respeto, compañerismo y trabajo en equipo; y por último, Liderazgo de

directivos con indicadores como modo de dirigir y comunicar, accesibilidad y receptibilidad, conducta alentadora e inteligente.

Asimismo, en la variable Desempeño laboral, se utilizó las siguientes dimensiones: Motivación, con indicadores como incentivos económicos, reconocimiento y vacaciones; también, Aspectos tecnológicos, con la infraestructura, equipos y herramientas, implementos de seguridad; y por último, Capital humano con los indicadores de conocimiento de procesos, compromiso, eficiencia y eficacia.

3.3. Población, muestra y muestreo

Como población tenemos a todos los administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2019. Con una muestra de 36 trabajadores administrativos y muestreo no probabilístico porque serán elegidos por conveniencia por parte de los investigadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se aplicará la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario para la recopilación de datos. La cual consta de 20 ítems y una escala Ordinal con los siguientes valores: (1) Muy malo, (2) Malo, (3) Regular, (4) Bueno y (5) Muy bueno. Los ítems del 1 al 11 corresponden la variable independiente X con las dimensiones de desarrollo profesional, relaciones sociales de los colaboradores y liderazgo de los directivos; los ítems del 12 al 20 corresponden la variable dependiente Y con las dimensiones de motivación, aspectos tecnológicos y capital humano.

Se sometió el cuestionario a juicio de experto, donde se obtuvo como “aplicable” el resultado de validación del instrumento, según la Licenciada Gabe Rosario Camones Camones, actual colaboradora del área de Gestión de Talento Humano de la Universidad César Vallejo, Huaraz.

Con respecto a la confiabilidad, se tomó una prueba piloto de 15 encuestados, con el software IBM SPSS Statistics versión 25 se aplicó el Alfa de Cronbach, donde se obtuvo como resultado 0.955, muy cerca de 1,

lo que significa que las preguntas del cuestionario muestran una fuerte relación entre las mismas.

3.5. Procedimiento

Se aplicó el cuestionario con un muestreo no probabilístico, es decir, los investigadores eligieron a 36 administrativos por conveniencia. El instrumento estuvo formado por 20 ítems, donde los ítems 1 al 11 pertenecen a la variable X y los ítems 12 al 20 a la variable Y. Se aplicó la misma, el día viernes 18 de octubre del presente año, de 9 am a 12 pm. Luego se procedió a elaborar una base de datos en Microsoft Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Lo que corresponde ahora, según el objetivo general del presente trabajo es determinar la relación entre las mismas, para lo cual, se utilizará el Coeficiente de Correlación de Pearson, el mismo que permite determinar el grado de relación o de correspondencia de dos variables cuantitativas, lo cual es un valor numérico que oscila entre -1 a 1; donde se tiene las siguientes interpretaciones para los valores:

$r = -1$ (correlación negativa perfecta);

$r = 0.00$ (correlación nula);

$0.01 \leq r < 0.20$ (correlación positiva muy baja);

$0.20 \leq r < 0.40$ (correlación positiva baja);

$0.40 \leq r < 0.70$ (correlación positiva moderada);

$0.70 \leq r < 0.90$ (correlación positiva alta);

$0.90 \leq r < 1$ (correlación positiva muy alta);

y $r = 1$ (Correlación positiva perfecta).

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo fue elaborado con información fidedigna, original y legal. Se consultó diferentes libros, proyectos de tesis y revistas científicas para las consultas de los diferentes conceptos y teorías que se adjuntó en la parte

introdutoria. Además, se garantiza el consentimiento informado y la total privacidad de los datos personales de aquellos administrativos que muy gentilmente decidieron apoyarnos llenando el cuestionario.

Se espera que la presente sirva a futuras investigaciones y ayude a mejorar o perfeccionar el clima organizacional de la Municipalidad; por todo lo mencionado, se garantiza la calidad del presente trabajo de investigación ya que no se inventaron ni manipularon datos o información.

IV. RESULTADOS

Con respecto al Objetivo General: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2019

Tabla 1. Relación entre las variables de estudio

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,626**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,626**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Se visualiza en la **Tabla 1** la relación entre las variables, lo cual se determinó a través de la Correlación de Pearson utilizando el software SPSS versión 25, obteniéndose un $r = 0.626$ (correlación positiva moderada). Además, como el valor de significancia es $0.000 < 0.05$, se acepta la H_a : Hipótesis Alternativa y se rechaza la H_0 : Hipótesis Nula, por lo que se concluye, que sí existe relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral a un 95% de confianza.

Tabla 2. Percepción de la variable Clima organizacional

	f	%	Porcentaje válido
Malo	3	8,3	8,3
Regular	23	63,9	63,9
Bueno	10	27,8	27,8
Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

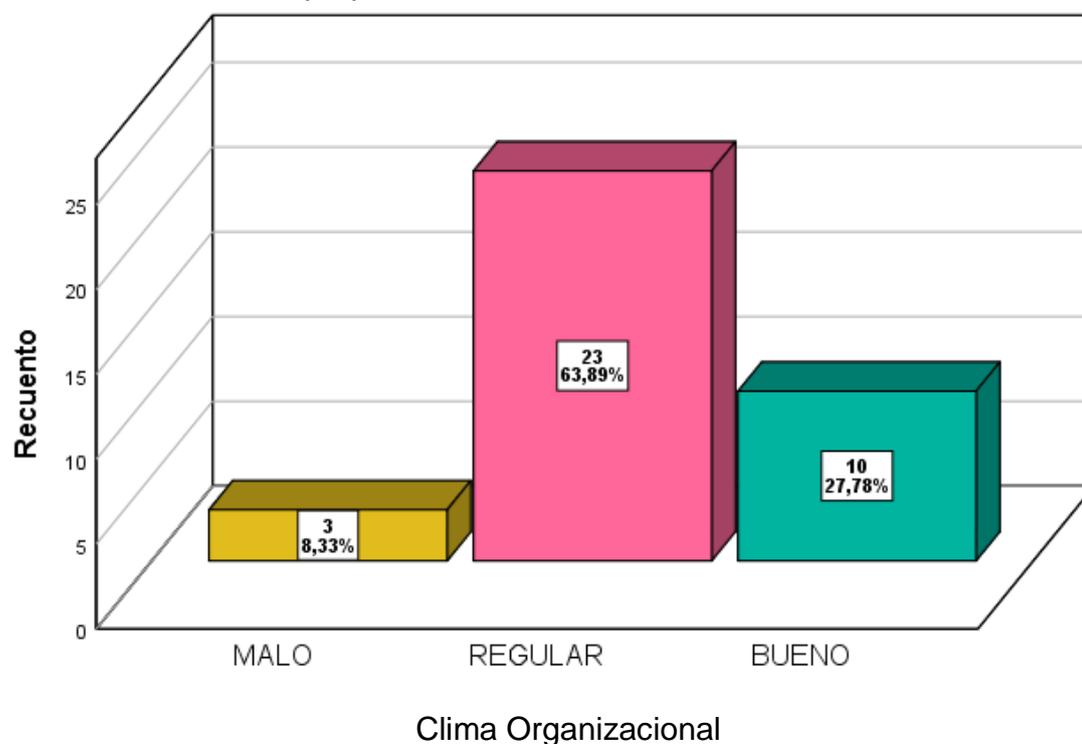


Figura 1. Percepción de la variable Clima Organizacional

Descripción:

Se visualiza en la **Tabla 2** y **Figura 1**, que el 8.33%, 63.89%, y el 27.78% de encuestados, califica como “Malo”, “Regular” y “Bueno” respectivamente la variable Clima Organizacional, todo ello relacionado al Desarrollo Profesional, Relaciones Sociales de los colaboradores y Liderazgo de directivos. Lo que significa, que si la Municipalidad promueve dichos aspectos, la percepción de la dimensión Desarrollo Profesional también mejorará.

Tabla 3. Percepción de la variable Desempeño Laboral

	f	%	Porcentaje válido
Muy malo	1	2,8	2,8
Malo	12	33,3	33,3
Regular	22	61,1	61,1
Bueno	1	2,8	2,8
Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

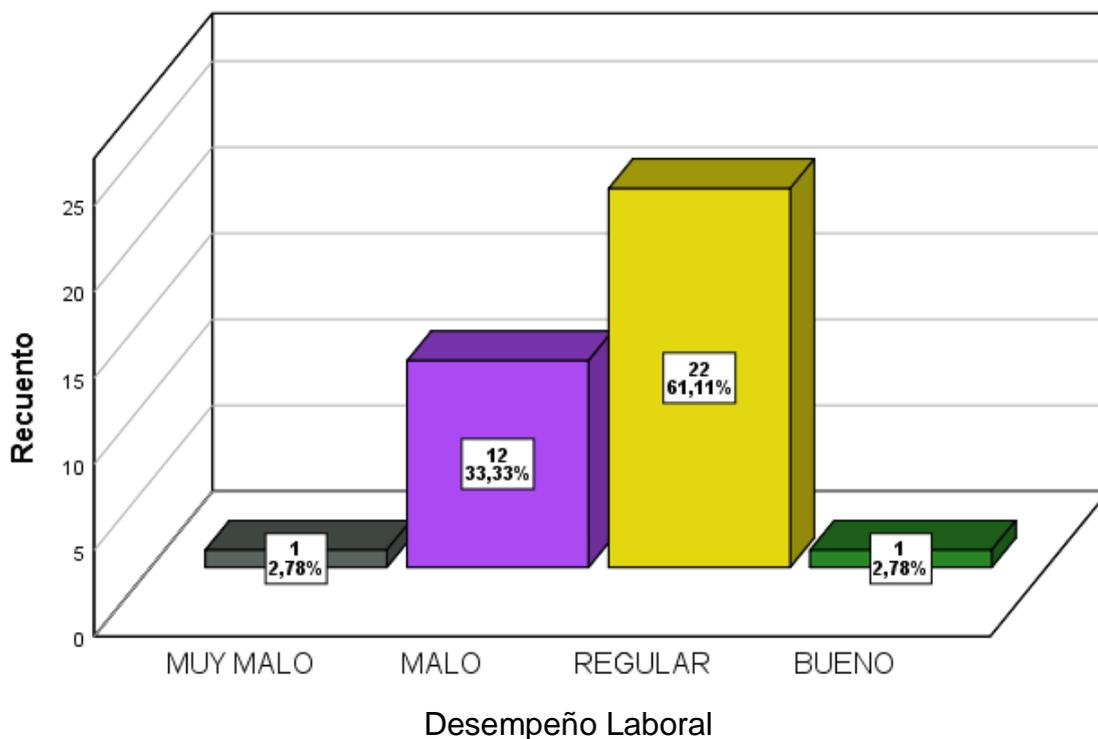


Figura 2. Percepción de la variable Desempeño Laboral

Descripción:

Se visualiza en la **Tabla 3** y **Figura 2**, que el 2.78%, 33.33%, 61.11% y 2.78% de encuestados, califica como “Muy malo”, “Malo”, “Regular” y “Bueno” respectivamente la variable Desempeño Laboral, todo ello relacionado a la motivación, aspectos tecnológicos y el capital humano. Lo que significa, que si la Municipalidad promueve dichos aspectos, la percepción de la dimensión Desarrollo Profesional también mejorará.

Del objetivo específico N° 01: Analizar la relación entre las dimensiones desarrollo profesional y aspectos tecnológicos de la organización.

Tabla 4. Correlación entre las dimensiones

Tabla Correlacional			
		Desarrollo Profesional	Aspectos Tecnológicos
Desarrollo Profesional	Correlación de Pearson	1	,463**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	36	36
Aspectos Tecnológicos	Correlación de Pearson	,463**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	36	36

Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Se visualiza en la **Tabla 4** la relación entre las dimensiones Desarrollo Profesional y Aspectos Tecnológicos de la organización, lo cual se calculó a través de la Correlación de Pearson con el software SPSS versión 25, obteniéndose un $r = 0.463$ (correlación positiva moderada). Además, como el valor de significancia es $0.004 < 0.05$, se rechaza la H_0 : Hipótesis Nula y se acepta la H_a : Hipótesis Alternativa, por lo que se concluye, que sí existe relación entre las dimensiones Desarrollo Profesional y Aspectos Tecnológicos a un 95% de confianza.

Tabla 5. Percepción de la dimensión Desarrollo Profesional

	f	%	Porcentaje válido
Malo	8	22,2	22,2
Regular	22	61,1	61,1
Bueno	6	16,7	16,7
Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

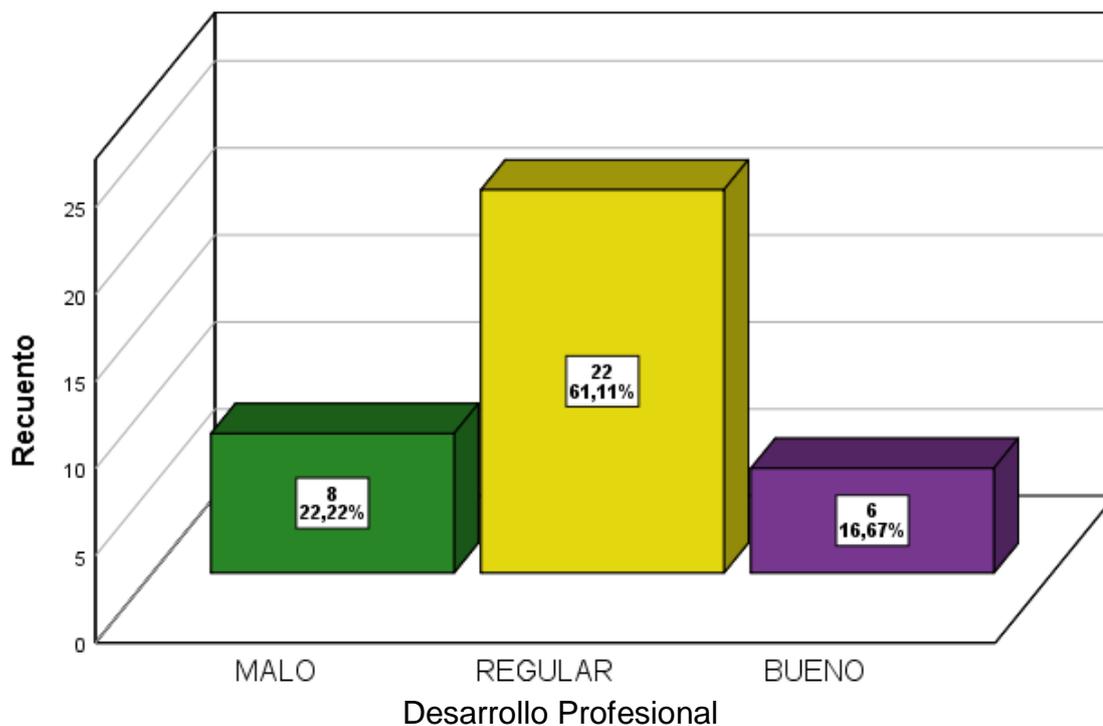


Figura 3. Percepción de la dimensión Desarrollo Profesional

Descripción:

Se visualiza en la **Tabla 5** y **Figura 3**, que el 22.22%, el 61.11% y el 16.67% de encuestados, califica como “Malo”, “Regular” y “Bueno” respectivamente su Desarrollo profesional dentro de la Municipalidad, todo ello relacionado a los procesos de capacitaciones, las labores que desempeñan y los ascensos a los mejores colaboradores. Lo que significa, que si la Municipalidad promueve dichos aspectos, la percepción de la dimensión Desarrollo Profesional también mejorará.

Tabla 6. Percepción de la dimensión Aspectos Tecnológicos

	f	%	Porcentaje válido
Muy malo	4	11,1	11,1
Malo	16	44,4	44,4
Regular	14	38,9	38,9
Bueno	2	5,6	5,6
Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

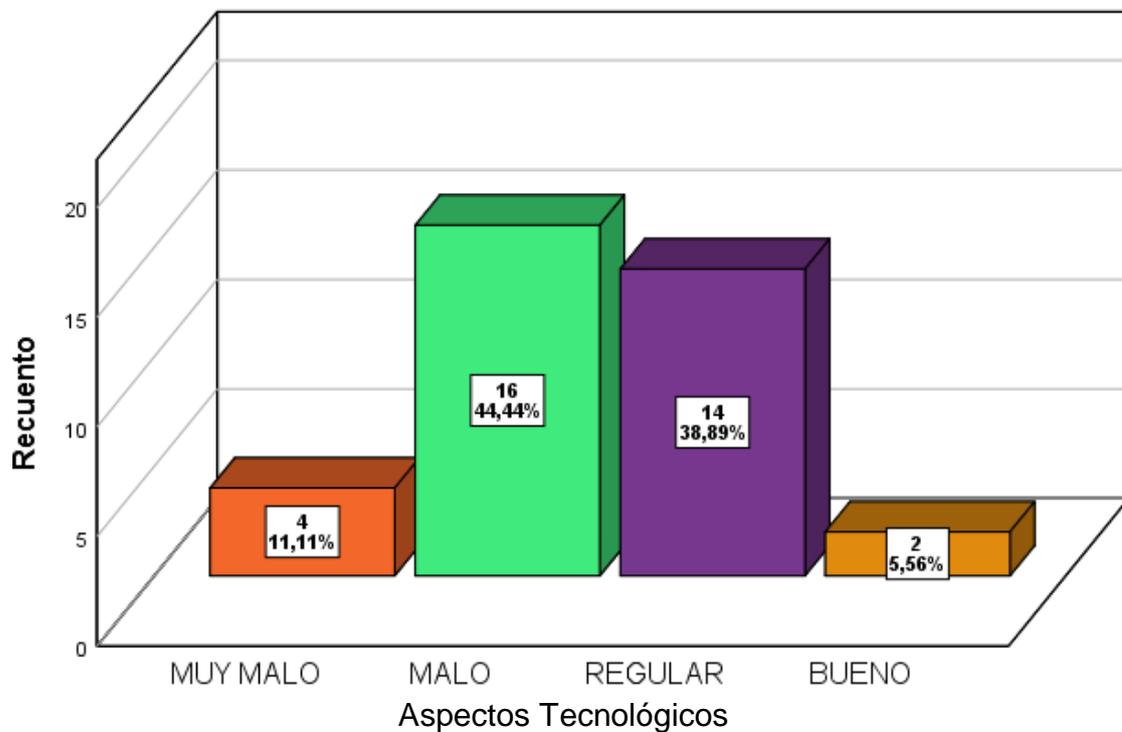


Figura 4. Percepción de la dimensión Aspectos Tecnológicos

Descripción:

Se observa en la **Tabla 6** y **Figura 4**, que un 11.11%, 44.44%, 38.89% y 5.56% de encuestados, califica como “Muy malo”, “Malo”, “Regular” y “Bueno” respectivamente los Aspectos Tecnológicos de la Municipalidad, todo ello relacionado a la modernidad de la infraestructura, equipos, herramientas, e implementos de seguridad. Lo que significa, que si la Municipalidad moderniza dichos aspectos, la percepción de la dimensión también mejorará.

Del objetivo específico N° 02: Explicar la relación entre las dimensiones relaciones sociales de los colaboradores y el capital humano de los administrativos.

Tabla 7. Relación entre las dimensiones

Tabla Correlacional			
		Relaciones Sociales	Capital Humano
Relaciones Sociales	Correlación de Pearson	1	,369*
	Sig. (bilateral)		,027
	N	36	36
Aspectos Humanos	Correlación de Pearson	,369*	1
	Sig. (bilateral)	,027	
	N	36	36

Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Se visualiza en la **Tabla 7** la relación entre las dimensiones, lo cual se calculó a través de la Correlación de Pearson con el software SPSS versión 25, obteniéndose un $r = 0.369$ (correlación positiva baja). Además, como el valor de significancia es $0.027 < 0.05$, se rechaza la H_0 : Hipótesis Nula y se acepta la H_a : Hipótesis Alternativa, por lo que se concluye, que sí existe relación entre las dimensiones Relaciones Sociales de los colaboradores y Aspectos Humanos a un 95% de confianza.

Tabla 8. Percepción de la dimensión Relaciones Sociales de los colaboradores

	f	%	Porcentaje válido
Muy malo	1	2,8	2,8
Malo	3	8,3	8,3
Regular	18	50,0	50,0
Bueno	14	38,9	38,9
Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

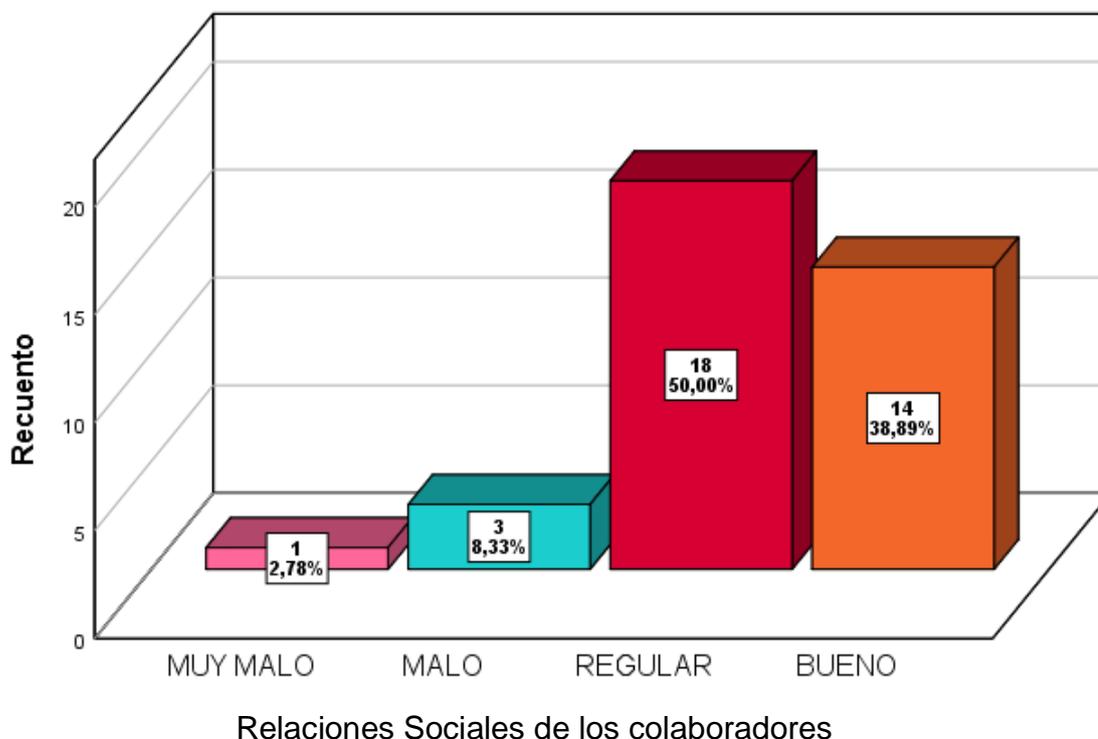


Figura 5. Percepción de la dimensión Relaciones Sociales de los colaboradores

Descripción:

Se visualiza en la **Tabla 8 y Figura 5**, que el 50% y 38.89% de encuestados, califica como “Regular” y “Bueno” respectivamente las Relaciones Sociales de los colaboradores, todo ello relacionado con el respeto, compañerismo y trabajo en equipo. Lo que significa, que si la Municipalidad fortalece dichos aspectos, la percepción de la dimensión también mejorará. Sin embargo, un 2.78% y 8.33% lo califica como “Muy malo” y “Malo” respectivamente.

Tabla 9. Percepción de la dimensión Capital Humano de los administrativos.

	f	%	Porcentaje válido
Malo	5	13,9	13,9
Regular	20	55,6	55,6
Bueno	11	30,6	30,6
Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

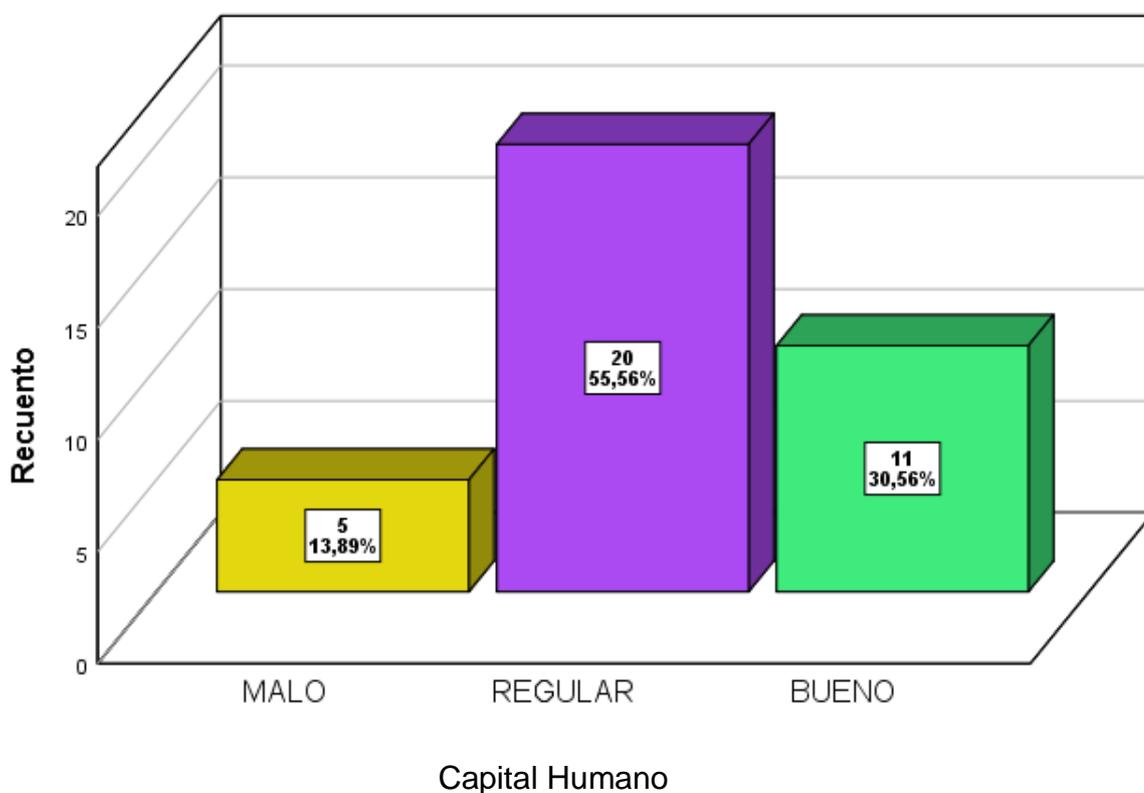


Figura 6. Percepción de la dimensión Capital Humano de los administrativos.

Descripción:

Se visualiza en la **Tabla 9 y Figura 6**, que el 13.89%, 55.56% y 30.56% de encuestados, califica como “Malo”, “Regular” y “Bueno” respectivamente la dimensión capital humano, todo ello relacionado con el conocimiento de los procesos de inducción, eficiencia, eficacia y compromiso. Lo que significa, que si la Municipalidad fortalece dichos aspectos, la percepción de la dimensión también mejorará.

Del objetivo específico N° 03: Analizar la relación entre las dimensiones liderazgo de directivos y motivación de los administrativos.

Tabla 10. Correlación entre las dimensiones

Tabla Correlacional			
		Liderazgo de Directivos	Motivación
Liderazgo de Directivos	Correlación de Pearson	1	,290
	Sig. (bilateral)		,087
	N	36	36
Motivación	Correlación de Pearson	,290	1
	Sig. (bilateral)	,087	
	N	36	36

Fuente: Elaboración propia

Descripción:

Se visualiza en la **Tabla 10** la relación entre las dimensiones liderazgo de directivos y motivación de los administrativos, lo cual se calculó a través de la Correlación de Pearson con el software SPSS versión 25, obteniéndose un $r = 0.290$ (correlación positiva baja). Además, como el valor de significancia es $0.087 > 0.05$, se acepta la H_0 : Hipótesis Nula y se rechaza la H_a : Hipótesis Alternativa, por lo que se concluye, que no existe relación entre las dimensiones Liderazgo de Directivos y Motivación a un 95% de confianza.

Tabla 11. Percepción de la dimensión Liderazgo de Directivos

	f	%	Porcentaje válido
Malo	2	5,6	5,6
Regular	19	52,8	52,8
Bueno	15	41,7	41,7
Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

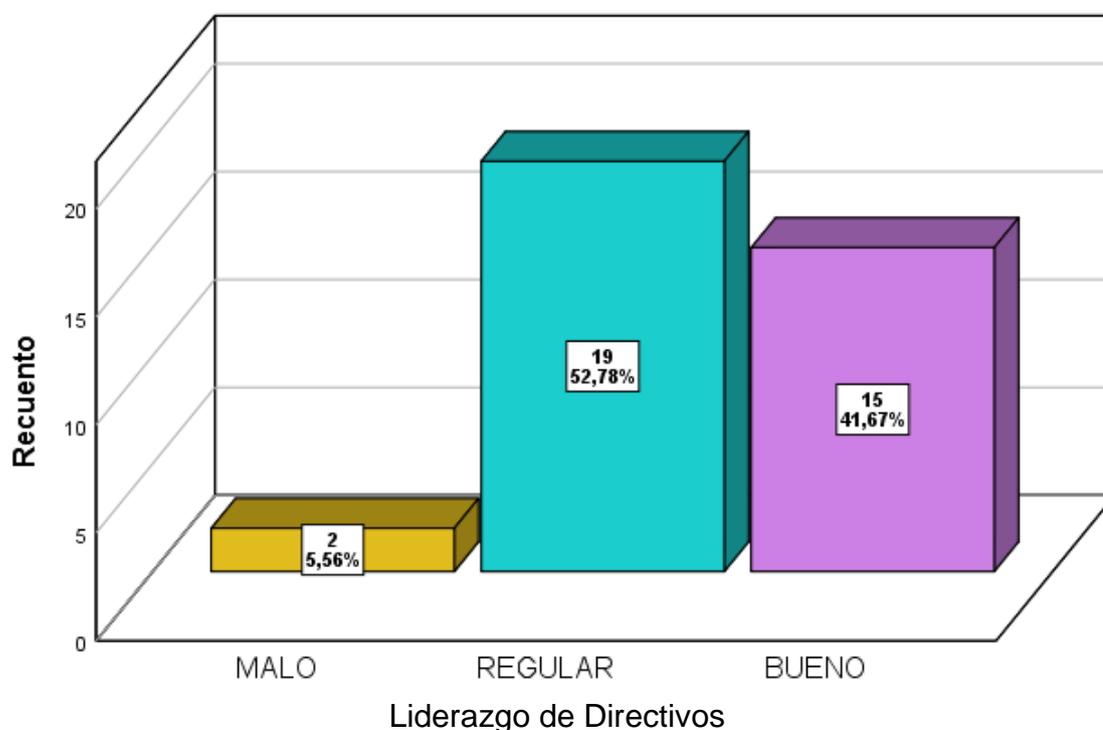


Figura 7. Percepción de la dimensión liderazgo de directivos de la Municipalidad.

Descripción:

Se observa en la **Tabla 11 y Figura 7**, que el 52.78% y 41.67% de encuestados, califica como “Regular” y “Bueno” respectivamente la dimensión liderazgo de directivos, todo ello relacionado con el modo de dirigir, comunicarse, accesibilidad y conducta inteligente. Además, se tiene a un 5.56% que lo califica como “Malo”. Lo que significa, que si la Municipalidad fortalece dichos aspectos, la percepción de la dimensión también mejorará.

Tabla 12. Percepción de la dimensión Motivación

	f	%	Porcentaje válido
Muy malo	3	8,3	8,3
Malo	10	27,8	27,8
Regular	20	55,6	55,6
Bueno	3	8,3	8,3
Total	36	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

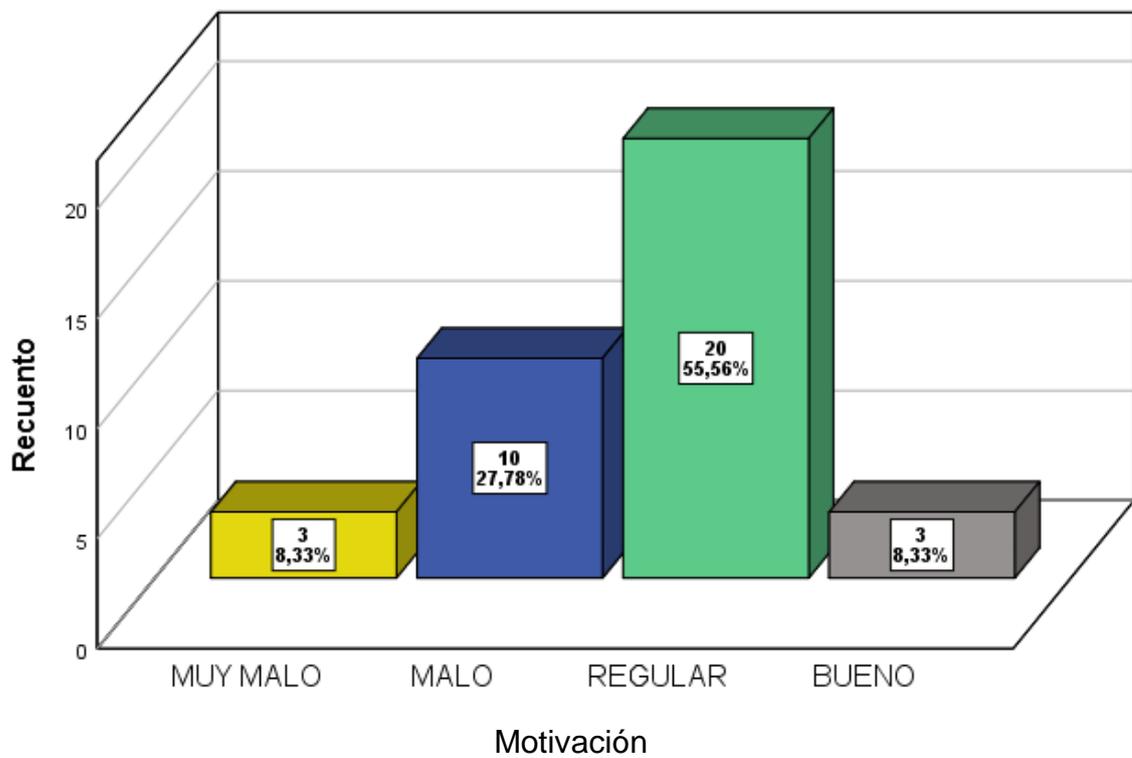


Figura 8. Percepción de la dimensión Motivación

Descripción:

Se visualiza en la **Tabla 12 y Figura 8**, que el 55.56% y 8.33% de encuestados, califica como “Regular” y “Bueno” respectivamente la dimensión Motivación, todo ello relacionado con los incentivos económicos, reconocimiento y vacaciones. Sin embargo, un 8.33% lo califica como “Muy malo” y un 27.78% como “Malo” dicha dimensión.

V. DISCUSIÓN

Para el análisis y discusión del trabajo, se utilizó el método de la triangulación, para lo cual se contrastó los trabajos previos, el marco teórico y los resultados de acuerdo a los objetivos de la investigación.

De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2019, se obtuvo, en la Tabla 1 de la Correlación de Pearson un $r = 0.626$, lo cual se interpreta como una “correlación positiva moderada”, además de la Figura 1 y 2 se observa que la mayoría de encuestados calificó como “regular” las variables X y Y con un 63.89% y 61.11% respectivamente, para una muestra de 36 administrativos de la Municipalidad. Con un $p=0.000$ se acepta la Hipótesis Alternativa y se rechaza la Hipótesis Nula, es decir, las variables están relacionadas.

Dichos resultados son parecidos a los obtenidos por Soriano (2017), en su proyecto de investigación titulada “Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz 2017”, con una muestra de 70 trabajadores, calificó ambas variables con un nivel “regular”, donde aceptó la hipótesis de trabajo, lo que significa que sí existe influencia de la variable X sobre la variable Y.

Asimismo, los resultados son respaldados por autores como Chiavenato (2011), quien relaciona clima organizacional con la forma de adaptación de los individuos dentro de una organización, además considera prescindible que logren satisfacer sus necesidades básicas, emocionales, de pertenencia o autorrealización, ya que si no logran, experimentarán frustración que se verá reflejado en el ambiente interno entre colaboradores, pudiendo ser alta o baja, todo relacionado al grado de motivación de cada uno de sus miembros; el mismo autor se refiere al Desempeño laboral como las actitudes que manifiesta la persona que ocupa un puesto de trabajo, lo cual depende de muchos factores que influyen, donde de los conocimientos, habilidades personales y de la percepción del rol que desarrollará, dependerá el esfuerzo individual de los colaboradores de una compañía; por todo lo mencionado, se confirma el Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los administrativos

de la Municipalidad por los resultados obtenidos y la verificación de las definiciones.

En consecuencia, las investigadoras están de acuerdo con los resultados obtenidos, la calificación que recibió Clima Organizacional de “Regular”, está acorde a la realidad que hoy se percibe dentro de la Municipalidad. Ya que ambas fueron testigos por muchas semanas de la realidad que se vive día a día en la organización, donde pudieron percibir el malestar y disconformidad de muchos administrativos sobre el papel que desempeñan en sus cargos.

Con respecto al primer objetivo específico: Analizar la relación entre las dimensiones Desarrollo Profesional y Aspectos Tecnológicos de la organización, se obtuvo en la Tabla 4 de Correlación de Pearson un $r = 0.463$ entre ambas dimensiones, lo cual se interpreta como una “correlación positiva moderada” entre las mismas. Además, tal como se observa en la Figura 3, los administrativos calificaron como “Malo”, “Regular” y “Bueno” con un 22.22%, 61.11% y el 16.67% respectivamente la dimensión Desarrollo Profesional; mientras el, 38.89% calificó la dimensión Aspectos Tecnológicos como “Regular”. Con un $p=0.004$ se acepta la Hipótesis Alternativa y se rechaza la Hipótesis Nula, es decir, las dimensiones están relacionadas.

Con un resultado parecido se tiene a Ponce (2016), quien utilizó las mismas variables para su proyecto de tesis aplicado en la Municipalidad de Colquioc, donde un 62.5% de colaboradores afirmó cumplir “Muy Frecuentemente” con sus perspectivas de desarrollo, autonomía y grado de responsabilidad.

De acuerdo con García (1999), el desarrollo profesional está enfocado desde dos aspectos: del individuo y el colectivo. Respecto al primero, éste se encarga por sus propios intereses que le permitan un crecimiento personal y profesional; mientras que el otro hace que el individuo se desarrolle, aprenda y que busque mejorar para adaptarse a la actividad que se desenvuelve con el fin de aportar a la organización. A su vez, la persona debe de mantener una continua formación que le permita evolucionar en cuanto a su nivel pensamiento, afectos y comportamientos buscando integridad en todos los ámbitos. Por otro lado, Arias y Heredia (2013), explican que uno de los factores de desempeño

laboral son los Aspectos tecnológicos, lo cuales son las herramientas, maquinarias, etc.

Aunque las dimensiones, según los resultados, no tengan un alto grado de relación, desde la experiencia de las investigadoras, la mayoría de encuestados no están del todo conformes con la forma en como la Municipalidad viene realizando los procesos de capacitaciones o inducción, también consideran que las labores que desempeñan no siempre aportan para su desarrollo o crecimiento profesional así como también que los ascensos no siempre es para sus mejores colaboradores; sobre los aspectos tecnológicos, lo consideran de fundamental importancia, ya que hoy en día las modernas estructuras, herramientas y equipos de trabajo son necesarios para mejorar o potencializar las capacidades profesionales. Por lo cual, a manera personal, ambas dimensiones están altamente relacionadas.

Del segundo objetivo específico: Explicar la relación entre las dimensiones Relaciones Sociales de los colaboradores y el Capital Humano de los administrativos, se obtuvo de la Tabla 7, la Correlación de Pearson con un $r = 0.369$ interpretado como “correlación baja” entre las dimensiones. Además, tal como se observa en la Figura 5, el 50% y 38.89% de encuestados, califica como “Regular” y “Bueno” respectivamente las Relaciones Sociales de los colaboradores, porcentajes parecidos en la Figura 6, donde el 55.56% y 30.56% califica de la misma manera la dimensión Capital Humano. Con un $p=0.027$ se acepta la Hipótesis Alternativa y se rechaza la Hipótesis Nula, es decir, las dimensiones están relacionadas.

Con respecto al grado de correlación, tenemos otros resultados como el de Chávez (2017), quién utilizó las mismas variables en su proyecto de investigación aplicado a la Municipalidad de Llapo – Pallasca, obtuvo un $r = 0.730$ lo cual se interpreta como una “correlación alta”, ello debido a que relacionó la variable clima organizacional con la dimensión Relaciones Interpersonales del personal administrativo. Se tiene autores como Gómez y Vicario (citado por Uribe, 2015), quienes definen las relaciones sociales entre los miembros de la organización como la percepción del ambiente amical entre compañeros de trabajo.

Por otro lado, Arias y Heredia (2013), le otorgan énfasis a los factores relacionados con las personas, lo cual denominan Aspectos humanos, siendo los más importantes: el Conocimiento, son los aspectos teóricos y prácticos que tiene una persona que ocupa un cargo; Compromiso, éste término se refiere al involucramiento de las personas por lograr los objetivos organizacionales; Habilidades, se trata de las capacidades necesarias para realizar una ocupación o trabajo; Personalidad, es la forma de actuar y percibir la realidad, la manera de controlar las emociones, el pensamiento y las relaciones interpersonales. Todos estos últimos aspectos forman parte del capital humano de toda organización.

Cabe precisar, que dentro de la dimensión Capital Humano se encuentra indicadores como conocimiento de procesos, eficiencia, eficacia y compromiso, los mismos que, para las investigadoras, nos son un factor determinante para entablar o mejorar las Relaciones Sociales de los colaboradores dentro de una organización, por lo cual, están de acuerdo con la correlación baja que arrojaron los datos entre las dimensiones.

Del último objetivo específico: Analizar la relación entre las dimensiones Liderazgo de Directivos y Motivación de los administrativos, se obtuvo, según la Tabla 10, la Correlación de Pearson con un $r = 0.290$ interpretado como “correlación baja” entre las dimensiones; además, tal como se observa en la Figura 7, el 52.78% y 41.67% de encuestados, califica como “Regular” y “Bueno” respectivamente la dimensión liderazgo de directivos, porcentajes no tan parecidos en la Figura 8, donde el 55.56% y 8.33% de encuestados, califica como “Regular” y “Bueno” respectivamente la dimensión Motivación. Con un $p=0.087$ se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la Hipótesis Alternativa, es decir, las dimensiones no están relacionadas.

Con respecto al grado de correlación, tenemos otros resultados como el de Rodríguez (2017), quien utilizó las mismas variables en su proyecto de investigación aplicado a la Municipalidad de Yungay, obtuvo un $r = 0.720$, debido a que relacionó la dimensión Liderazgo y Dirección de los directivos con la variable Desempeño Laboral, asimismo obtuvo como resultado que un 35.3% y 1.5% de encuestados considera “Regular” y “Bueno” respectivamente el nivel

de la dimensión. Sobre los resultados de la dimensión Motivación tenemos a Soriano (2017), donde un 51.4% de encuestados lo califica como “Malo” debido a la falta de interés por parte de la Municipalidad en promover indicadores como incentivos económicos o reconocimiento del desempeño.

Autores como Gómez y Vicario (citado por Uribe, 2015), resaltan que uno de los factores del Desempeño es la consideración de los directivos, lo cual es la percepción por parte de los colaboradores, con respecto al trato que reciben de los directivos, es decir, la amabilidad de cómo se dirigen y comunican; motivación y esfuerzo, son las condiciones que permiten que las personas trabajen con energía, lo cual se ve reflejado en la responsabilidad que le ponen a sus actividades y liderazgo de directivos, lo cual es la percepción sobre un conducta inteligente y alentadora con los subordinados. Asimismo, autores como Robbins y Judge (2013), definen Motivación laboral como los procesos que están relacionados con la persistencia, dirección e intensidad del esfuerzo por cumplir las metas de la organización, con el objetivo de reflejar el desempeño individual en un cargo.

Por todo lo que mencionan los diferentes autores, las investigadoras discrepan con el resultado obtenido sobre el grado de relación de las dimensiones, ya que consideran que la Motivación depende mucho del tipo o forma de Liderazgo de los administrativos, ya que en sus manos está el poder de motivarlos para que reflejen persistencia en el desempeño de acuerdo a los objetivos de la organización, además, no es necesario que los reconocimientos estén estipulados en la ley, solo basta la iniciativa de los directivos por organizar maneras simples pero importantes de reconocer los logros de sus colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

Respecto a los resultados obtenidos de la hipótesis general se concluye que existe relación entre las variables, teniendo un valor de significancia ($0.000 < 0.05$); Concluyendo, que si se cuenta con un clima organizacional idóneo ello conlleva a obtener un mejor desempeño laboral de parte de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia.

Del primer objetivo específico, las dimensiones desarrollo profesional y aspectos tecnológicos muestran relación con el valor de significancia ($0.004 < 0.05$). Por lo que se deduce que si los administrativos de la Municipalidad estuvieran en constante aprendizaje para realizar sus actividades, mejor aún, si ello está vinculado a la innovación (tecnología) del día a día, entonces, se verá reflejado en un mejor desempeño dentro de la Municipalidad.

Del segundo objetivo específico, hay relación entre la dimensión relaciones sociales de los colaboradores y el capital humano de los mismos, con un resultado de significancia ($0.027 < 0.05$) y una correlación positiva baja de $r = 0.290$; lo cual significa que el trabajo en equipo, respeto y compañerismo no siempre va depender del compromiso, eficiencia, eficacia y el conocimiento de procesos que tengan los mismos dentro de la Municipalidad.

Sin embargo, del último objetivo específico: analizar la relación entre el liderazgo de directivos y la motivación de los administrativos, se obtuvo el valor de significancia ($0.087 > 0.05$), lo cual determina que no existe relación entre las dimensiones. De dichos datos se afirma que el tipo o forma de liderazgo de los administrativos no se relaciona con el desempeño de los administrativos de la Municipalidad.

VII. RECOMENDACIONES

Con respecto al objetivo general, mejorar las estrategias organizacionales para obtener un clima organizacional óptimo, y que ello conlleve al logro de mejores resultados del desempeño de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia.

Para el primer objetivo específico se recomienda implementar programas de capacitaciones sobre las tareas diarias que realizan, de la mano del uso y manejo de tecnología para todos los administrativos, con el fin de incrementar el desarrollo de sus habilidades y su desempeño laboral.

Organizar actividades recreativas entre los administrativos de la Municipalidad con el objetivo de conocerse mejor y a su vez que las relaciones sociales entre los mismos aumenten; ello, con respecto al segundo objetivo específico.

Y del último objetivo específico, se recomienda charlas de calidad a los directivos de la Municipalidad sobre liderazgo efectivo, evaluando la aplicación de estrategias aprendidas sobre motivación a los administrativos buscando que éstos cada vez tengan mejores resultados que sumen a los trabajos que se les solicita.

REFERENCIAS

Araya, M. y Medina, A. (2019). Job satisfaction and organizational climate in primary health care staff of a commune in Chile. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v25n2/0122-0667-rmri-25-02-157.pdf>

Arbaiza, L. (2014). *Administración y organización: un enfoque contemporáneo*. Argentina: Cengage Learning.

Arias, L. y Heredia, V. (2013). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. (6ta Edición). México: Trillas.

Andersen Consulting (2016). Aspectos Tecnológicos. Recuperado de: <http://ciberconta.unizar.es/ftp/pub/docs/bsch/pdf/A.pdf>

Chávez, E. (2017). Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Llapo, 2017. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11952/chavez_se.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9na Edición). México: McGrill

Dresner, H. (2010). *Cultura orientada al desempeño: el eslabón perdido en inteligencia de negocios*. México: Grupo Editorial Patria

Durán, C. (2015). El clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del área de balcón de servicios del gobierno autónomo descentralizado del municipio de Ambato. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12825/1/FCHE-EPP-629.pdf>

El Comercio. IPE: ¿Cuál es la región menos competitiva de todo el Perú y por qué? Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/ipe-incore-2019-region-competitiva-peru-noticia-ecpm-640997>

Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582

García, S. (1999). El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo. Revista de Educación. Recuperado de: <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/67616/008200030114.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gestión (2018). 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>

Huamán, R. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia administrativa en la Municipalidad de Ate, 2018. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24549/Huamán_OR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez, H. y Mosquera, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas. Recuperado de: http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/307/1/TNE_UPAC_17699.pdf

Mendoza, S. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22336/MENDOZA_LS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montoya, D. y Tostes, M. (2017). Relation between Organizational Climate and Personnel Performance Assessment in a Tourist Service Company. Recuperado de <https://publications.waset.org/10006680/relation-between-organizational-climate-and-personnel-performance-assessment-in-a-tourist-service-company>

Münch, L. (2015). *Liderazgo y dirección: el liderazgo del siglo XXI*. (3ra ed.). México: Trillas.

Palací, F. (2005). Psicología de la Organización. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2005_Salanova-Mart%C3%ADnez-Llorens-Psicolog%C3%ADa-Organizacional-Positiva.pdf

Ponce, D. (2016). El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, Municipalidad de Colquioc – Chasquitambo, 2016. Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10719/Tesis_60475.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15va Edición). Mexico: Pearson

Rodríguez, C. (2017). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión – 2016. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10631/rodriguezcorales_cint_hya.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, J. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017. Recupero de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12030/rodriguez_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sagredo, E. y Castello, A. (2019). Management and organizational climate in adult education in Chile. Recuperado de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032019000200001&script=sci_arttext

Sandoval, M. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. Recuperado de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf

Simetrical (2017). La situación del clima laboral en México. Recuperado de: <https://info.simetrical.com/blog/la-situacion-del-clima-laboral-en-mexico>

Soriano, J. (2017). Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Independencia – Huaraz 2017. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13271/soriano_fj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno.

Vera, N. y Suarez, A. (2018). Incidence of the organizational climate in the labor performance, the customer service: Telecommunications Corporation of the Canton La Libertad. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&nrm=iso

Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Solicitud de autorización de trabajo de Investigación

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

Huaraz, 12 de Setiembre del 2019

OFICIO N° 050-FCE-EA-UCV-HZ

Señor.
FIDENCIO SÁNCHEZ CAURURO
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA
Jr. Pablo Patrón 257, Independencia, Huaraz, Áncash.

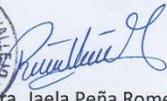
Presente. -

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA SOBRE EL TEMA: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL”.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las señoritas: **SENA PLACIDO LESLIE KATHERIN**, identificada con DNI. N° **47218757** y **VALLE VILLANUEVA MILAGRITOS HERMELINDA**, identificada con DNI. N° **75606009** estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Huaraz, quienes en el presente semestre académico 2019-II están cursando el VIII ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** y se encuentran realizando su PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, motivo por el cual le solicito su autorización para que las estudiantes puedan desarrollar su investigación en su institución, en lo referente al tema: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL**. De ser aceptada la autorización, por favor brindarle el apoyo y las facilidades a las estudiantes.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

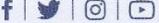
Atentamente,



Dra. Jaela Peña Romero
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

Econ. **William M. Huerta Castillo**
CEA N° 174
GERENTE MUNICIPAL

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.


ucv.edu.pe

Anexo 2: Respuesta a la Solicitud de autorización de trabajo de Investigación



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE
INDEPENDENCIA

GERENCIA DE
ADMINISTRACION Y
FINANZAS

SUB GERENCIA DE
RR-HH



12283-1

Independencia, 24 de Setiembre de 2019.

OFICIO N° 286 - 2019-MDI-GAyF/SGRH/SG

Señor:

DRA. JAELA PEÑA ROMERO
Directora de la Escuela de Administración
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - HUARAZ

Presente.-

ASUNTO : Autoriza realizar trabajo de investigación

REFERENCIA: OFICIO N° 050-FCE-EA-UCV-HZ

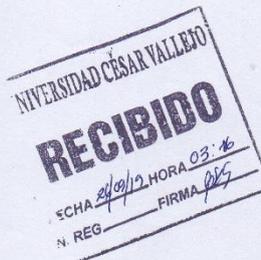
Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente, y en atención al documento de la referencia se le autoriza a la alumna **SENA PLACIDO LESLIE KATHERIN**; para realizar su proyecto de investigación en la Municipalidad Distrital de Independencia.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
Mg. CPCC. Edgar E. Rojas Espiritu
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

C/c
Archivo
Sec/uccc



Anexo 3: Solicitud de validación de instrumento

“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

SOLICITA: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO
MBA. Camones Camones Gabi Rosario

Jefa de Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo - Huaraz

Sena Placido Leslie Katherin, identificada con DNI N° 47218757; Valle Villanueva Milagritos Hermelinda, identificada con DNI N° 75606009; estudiantes del VIII ciclo del programa académico de Administración de la Universidad César Vallejo – Huaraz, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

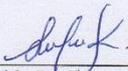
Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del trabajo de investigación titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA – HUARAZ, 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, especializado al tema, ante su connotada experiencia en temas y/o investigación.

Expresándole nuestro cordial respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene;

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de validación del instrumento
- Resultado de validación del instrumento

Huaraz, 15 de octubre de 2019.


Sena Placido Leslie Katherin


Valle Villanueva Milagritos Hermelinda

Anexo 4: Cuestionario

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA – HUARAZ, 2019

INSTRUCCIÓN: Estimado servidor de la Municipalidad Distrital de Independencia, el cuestionario contiene preguntas que van a medir las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Por lo cual, agradeceré que responda con la mayor paciencia y sinceridad posible cada una de las mismas. El Cuestionario está compuesto de 20 ítems, donde debe marcar con una (X) la respuesta que mejor represente su opinión de acuerdo a los siguientes valores:

1=Muy Malo 2=Malo 3=Regular 4=Bueno 5=Muy Bueno

N°	ÍTEMS	Opción de respuesta				
		1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica los procesos de capacitaciones dentro de la Municipalidad?					
2	¿Cómo califica las labores que desempeña con relación a su crecimiento profesional?					
3	¿Cómo percibe el interés de la Municipalidad por promover a sus mejores colaboradores?					
4	¿Cómo percibe el interés actual que tienen sus compañeros por mantener un ambiente laboral de respeto?					
5	¿Cómo califica el compañerismo que existe entre los administrativos de la Municipalidad?					
6	¿Cómo califica el trabajo en equipo que desarrollan los administrativos de la Municipalidad?					
7	¿Cómo califica la manera de comunicarse y dirigirse que tienen los actuales directivos?					
8	¿Cómo considera el interés por parte de sus actuales directivos por promover una comunicación fluida en la Municipalidad?					
9	¿Cómo percibe el interés de su jefe por resolver personalmente problemas que se suscitan dentro de su área de trabajo?					
10	¿Cómo califica el nivel de profesionalismo de sus directivos?					
11	¿Cómo percibe el interés de sus directivos por promover un contexto alentador e inteligente dentro de la Municipalidad?					
12	¿Cómo califica los programas de incentivos económicos que se aplican dentro de la Municipalidad?					
13	¿Cómo califica el reconocimiento a su esfuerzo por parte de los directivos de la Municipalidad?					
14	¿Cómo calificaría sus vacaciones de acuerdo a la modalidad de contrato que tiene?					
15	¿Con respecto a la modernidad, cómo califica la infraestructura actual de la Municipalidad?					
16	¿Con respecto a la modernidad, cómo califica los actuales equipos y herramientas que posee la Municipalidad?					
17	¿Cuál es la condición, según Ud. de los actuales implementos de seguridad que posee la Municipalidad?					
18	¿Cómo califica los conocimientos adquiridos en los procesos de inducción que se realizan dentro de la Municipalidad?					
19	¿Cómo califica la distribución y el control de los recursos materiales asignados por la Municipalidad?					
20	¿Cómo califica el nivel de compromiso que Ud. tiene en su área de trabajo y en toda la Municipalidad?					

¡Agradezco su colaboración, tiempo y honestidad!

Fecha: _____

Hora: _____

Anexo 5. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES		INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
1	X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Para Chiavenato (2011), se refiere a que los individuos se adapten en la organización, alcanzando aspectos personales para evitar frustración y siendo motivados por los ejecutivos (p.49). Higueta (citado por Arbaiza, 2014) y Gómez y Vicario (citado por Uribe, 2015), proponen dimensiones como	Es el desarrollo que tiene el colaborador, ante un ambiente que lo beneficia a dar cumplimiento y alcanzar mejores resultados laborales. Cada dimensión se va a medir con el instrumento del cuestionario.	X1	Desarrollo profesional	Capacitaciones	1, 2, 3	Ordinal 1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno
						Experiencia en diferentes áreas		
						Ascensos		
				X2	Relaciones Sociales de los colaboradores	Respeto	4, 5, 6	
						Compañerismo		
						Trabajo en equipo		
				X3	Liderazgo de directivos	Modo de dirigir y comunicar	7, 8, 9, 10, 11	
						Accesibilidad y receptibilidad		

		desarrollo profesional, relaciones sociales entre colaboradores y liderazgo de directivos.				Conducta alentadora e inteligente		
2	Y: DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2011), es la actitud que tiene el personal en su puesto de trabajo; el cual depende de varios factores en base al esfuerzo de cada uno de ellos (p.202). Dresner (2010), señala a seis indicadores (pp.06-18); en cambio Arias y Heredia (2013), detalla los factores (p.377).	El Desempeño Laboral, es el desenvolvimiento que tiene el colaborador frente a una actividad o función otorgada. Ello se medirá mediante; La Motivación, Aspectos Tecnológicos y Capital Humano. Cada dimensión se va a medir con el instrumento del cuestionario.	Y1	Motivación	Incentivos económicos	12, 13, 14	Ordinal 1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno
						Reconocimiento		
						Vacaciones		
				Y2	Aspectos tecnológicos	Infraestructura	15, 16, 17	
						Equipos y herramientas		
						Implementos de seguridad		
Y3	Capital humano	Conocimiento de procesos	18, 19, 20					
		Eficiencia y eficacia						
		Compromiso						

Emparejamiento de las dimensiones:

$$X_1 \rightarrow Y_2$$

$$X_2 \rightarrow Y_3$$

$$X_3 \rightarrow Y_1$$

Anexo 6: Definiciones para la solitud de validación del instrumento

Definición Conceptual de las Variables y Dimensiones

Variable Independiente: Clima Organizacional

Forma de adaptación de los individuos dentro de una organización, para lo que considera un buen estado de salud psicológico donde cada individuo se sienta bien consigo mismo, con los demás y tengan la capacidad de enfrentar lo que la vida demanda. Asimismo, es prescindible que logren satisfacer sus necesidades básicas, emocionales, de pertenencia o autorrealización, ya que si no logran, experimentarán frustración que se verá reflejado en el ambiente interno entre colaboradores; pudiendo ser alta o baja, todo relacionado al grado de motivación de cada uno de sus miembros. (Chiavenato; 2011; p. 49)

Dimensiones de la variable independiente

Dimensión 1: Desarrollo profesional

Actividades y estrategias empleadas para el mejoramiento del desempeño o como cambio o sea el producto formado en el sujeto a partir de las intervenciones institucionales o no. A su vez los cambios se han considerado como curriculares si implican otra forma de intervenir en el aula y el centro y de la dimensión laboral si se refiera a las condiciones en que se desempeña y a los cambios en la carrera docente (García; 1999; p.176).

Dimensión 2: Relaciones sociales de los colaboradores

Percepción del ambiente amical entre compañeros de trabajo, donde exista una comunicación para un buen trabajo en equipo (Uribe; 2015; p.49).

Dimensión 3: Liderazgo de los directivos

Percepción sobre un conducta inteligente y alentadora con los subordinados, y como todo ello influye en el desarrollo de las tareas individuales y en equipo (Uribe; 2015; p.49).

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Para Chiavenato (2011), se refiere a las actitudes que manifiesta la persona que ocupa un puesto de trabajo, lo cual depende de muchos factores y/o dimensiones que influyen y pasa de un colaborador a otro cada cierto tiempo. De los conocimientos, habilidades personales y de la percepción del rol que desarrollará, dependerá el esfuerzo individual de los colaboradores de una compañía (p.202).

Dimensiones de la variable dependiente

Dimensión 1: Motivación

Motivación laboral, se refiere a los procesos que están relacionados con la persistencia, dirección e intensidad del esfuerzo por cumplir las metas de la organización, con el objetivo de reflejar nuestro desempeño individual en un cargo. Persistencia se refiere a la cantidad de tiempo que un colaborador es capaz de mantener su esfuerzo; dirección se refiere a que el esfuerzo que se realiza debe ser de consistente, de calidad y acorde a las metas organizaciones; e intensidad se refiere a la cantidad de esfuerzo que realiza un individuo (Robbins y Judge; 2013; p.202).

Dimensión 2: Aspectos Tecnológicos

Son los factores relacionados con los recursos que posee la empresa como las herramientas, maquinarias, etc. (Arias y Heredia; 2013; p.377).

Dimensión 3: Capital Humano

Son los factores relacionados con las personas, siendo los más importantes los siguientes: conocimiento, son los aspectos teóricos y prácticos que tiene una persona que ocupa un cargo; compromiso, éste término se refiere al involucramiento de las personas por lograr los objetivos organizacionales; expectativas, se refiere a lo que espera el individuo del desempeño desarrollado; habilidades, se trata de las capacidades necesarias para realizar una ocupación o trabajo; personalidad, es la

forma de actuar y percibir la realidad, la manera de controlar las emociones, el pensamiento y las relaciones interpersonales (Arias y Heredia; 2013; p.377)

Anexo 7: Matriz de validación del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones			
				Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Desarrollo profesional	Capacitaciones	¿Cómo calificaría Ud. los procesos de capacitaciones dentro de la municipalidad?																	
			¿Cómo califica la importancia de las capacitaciones para su desarrollo profesional dentro de su área de trabajo?																	
		Experiencias en diferentes áreas	¿Cuál es la importancia que le otorgaría al desarrollo de sus tareas específicas con respecto a su desarrollo profesional?																	
			¿Cómo calificaría Ud. el aprendizaje en su actual puesto de labores con respecto a sus intereses de crecimiento profesional?																	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Desarrollo profesional	Ascensos	¿Cómo califica Ud. el interés de la municipalidad por promover a sus mejores colaboradores?															
			¿Cómo calificaría la importancia del nivel de profesionalismo al momento de promover a un administrativo dentro de la Municipalidad?															
	Relaciones sociales de los colaboradores	Respeto	¿Cómo califica Ud. el respeto que se vive actualmente en su puesto de labores y en toda la municipalidad?															
			¿Cómo considera Ud. el interés actual que tienen sus compañeros de trabajo por mantener un ambiente de respeto?															

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Relaciones sociales de los colaboradores	Compañerismo	¿Cómo califica Ud. el trato que recibe por parte de los administrativos de su área de labores de la municipalidad?															
			¿Cómo calificaría el grado de compañerismo presente en su área de trabajo por parte de los administrativos de la municipalidad?															
		Trabajo en equipo	¿Cómo considera el nivel de apoyo mutuo que se presenta en el desarrollo de sus actividades por parte de los administrativos de la municipalidad?															
			¿Ud. cómo califica la comunicación como equipo existente entre los colaboradores del área donde labora de la municipalidad?															

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo de los directivos	Modo de dirigir y comunicar	¿Ud. cómo calificaría la manera de comunicarse y dirigirse que tienen los actuales directivos?															
			¿Cómo define el interés de parte de sus actuales directivos por promover una comunicación fluida en la municipalidad?															
		Accesibilidad y receptibilidad	¿Cómo califica Ud. el interés de su jefe por encontrarse presente cuando sus subordinados lo soliciten?															
			¿Cómo definiría Ud. la capacidad de su jefe por entender los inconvenientes de sus subordinados cuando desempeñan sus funciones?															

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
				Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo de los directivos	Conducta alentadora e inteligente	¿Cómo definiría Ud. el nivel de profesionalismo de sus directivos?														
			¿Cómo califica el interés de sus directivos por promover un contexto alentador e inteligente dentro de la municipalidad?														

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								
				Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Y: DESEMPEÑO LABORAL	Motivación	Incentivos económicos	¿Cómo califica Ud. los programas de incentivos que se aplican dentro de la municipalidad?														
			¿Cómo consideraría Ud. la frecuencia de los programas de incentivos dentro de su área de trabajo?														
		Reconocimiento	¿Cómo calificaría Ud. el reconocimiento de su esfuerzo por parte de los directivos de la municipalidad?														
			¿Cómo calificaría Ud. el interés por mejorar o implementar los programas de reconocimiento para los administrativos de la municipalidad?														

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación									
				Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Y: DESEMPEÑO LABORAL	Motivación	Vacaciones	¿Cómo define Ud. la proporción de las vacaciones con respecto al tiempo que viene laborando dentro de la municipalidad?															
			¿Cómo consideraría Ud. las vacaciones que ha tenido respecto al tiempo que viene laborando dentro de la municipalidad?															
	Aspectos tecnológicos	Infraestructura	¿Con respecto a la modernidad, cómo calificaría Ud. la infraestructura actual de la municipalidad?															
			¿Cuál es la calificación que Ud. le otorgaría a las características físicas de la infraestructura actual de la municipalidad?															

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación									
				Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Y: DESEMPEÑO LABORAL	Aspectos tecnológicos	Equipos y herramientas	¿Con respecto a la modernidad, cómo calificaría Ud. los actuales equipos y herramientas que posee la municipalidad?															
			¿Cómo califica Ud., la iniciativa de los directivos por adquirir equipos y herramientas tecnológicos?															
	Implementos de seguridad	¿Cuál es la condición, según Ud. de los actuales implementos de seguridad que posee la municipalidad?																
		¿Cómo califica Ud. la importancia que le otorga la municipalidad al uso correcto de los implementos de seguridad?																

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación									
				Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Y: DESEMPEÑO LABORAL	Aspectos humanos	Conocimiento de procesos	¿Cómo calificaría los conocimientos que Ud. tiene sobre los procesos que se realizan dentro de la municipalidad?															
			¿Cómo calificaría los conocimientos que Ud. tiene de las tareas específicas que realiza en su puesto de labores?															
		Eficiencia y eficacia	¿Ud. cómo calificaría el uso adecuado de los recursos en su puesto de labores?															
			¿Cómo calificaría Ud. la distribución y control de los recursos de la organización?															

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación									
				Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Y: DESEMPEÑO LABORAL	Aspectos humanos	Compromiso	¿Cómo definiría el compromiso que le inspira la municipalidad por dar lo mejor de sí en las tareas que Ud. desempeña?															
			¿Cómo califica el compromiso que Ud. siente en ocasiones, por dar un esfuerzo adicional por el bien de la compañía?															

Anexo 8: Resultado de validación del instrumento

RESULTADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título del trabajo de investigación:

“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los administrativos de la municipalidad distrital de independencia – Huaraz, 2019”

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Objetivo: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Dirigido A: Administrativos de la Municipalidad Distrital De Independencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Licenciada/ Mg: Gabi Rosario Camones Camones

DNI: 70472864

Especialidad del validador: Administración - Recursos Humanos

Huaraz, 15 de octubre de 2019


Camones G.
CORLAD
Lic. Abm. Gabi R. Camones Camones
CLAD N° 22797

Firma del Experto Informante.

Anexo 9: Base de datos

N°	X: CLIMA ORGANIZACIONAL										Y: DESEMPEÑO LABORAL						PROMEDIOS DIMENSIONES					PROMEDIOS VARIABLES				
	DIMENSIÓN X1			DIMENSIÓN X2			DIMENSIÓN X3				DIMENSIÓN Y1		DIMENSIÓN Y2		DIMENSIÓN Y3		D X1	D X2	D X3	D Y1	D Y2	D Y3	CLIMA	DESEMPEÑO		
1	3	4	1	4	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	
2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	3
3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3	2	2	3	2
4	2	2	3	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2
5	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4
6	1	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1	2	2	1	3	2	4	4	2	2	3	3	2
7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
8	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	1	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	3
9	2	3	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3
10	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	5	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
11	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	2	2	3	5	4	4	3	2	4	4	3
12	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3
13	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
14	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2
15	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
16	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2
17	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3
18	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	1	1	1	3	3	3	2	4	4	3	4	1	3	3	2
19	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3
21	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3
22	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
23	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
24	3	4	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2
25	2	1	3	3	1	2	2	2	4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	3	1	1	2
26	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
27	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3
28	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	2	2	1	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4
29	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	5	3	4	3	2	4	3
30	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3
31	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
32	1	3	1	3	4	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
33	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	1	3	3	4	3	4	2	2	3	3
34	3	3	2	5	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	1	3	3	4	4	5	3	3	3	2	4	3
35	1	5	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	1	1	3	4	5	3	5	3	4	2	3	4	3
36	1	3	1	4	4	2	3	3	3	4	4	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2

ALFA DE CROMBACH																				
N°	pgta 1	pgta 2	pgta 3	pgta 4	pgta 5	pgta 6	pgta 7	pgta 8	pgta 9	pgta 10	pgta 11	pgta 12	pgta 13	pgta 14	pgta 15	pgta 16	pgta 17	pgta 18	pgta 19	pgta 20
1	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4
2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
5	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4
6	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
7	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
8	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
9	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4
10	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5
12	2	3	1	2	3	2	3	2	4	3	2	1	2	3	1	1	2	2	2	3
13	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4
14	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
15	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	5

Anexo 10: Evidencias

