



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y desempeño laboral en personal
administrativo de una municipalidad en el departamento de
Arequipa, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciadas en Psicología

AUTORAS:

Chavez Huamani, Shirley Angela (ORCID: 0000-0003-1636-8945)

Galindo Salinas, Elizabeth Alejandra (ORCID: 0000-0002-1798-8444)

ASESOR:

Dr. De La Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio (Código ORCID: 0000-0002-8181-7957)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a Dios, mis padres, hermanos porque creyeron en mí y porque me sacaron adelante, gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron apoyándome en los momentos más difíciles de mi vida y mi carrera.

Agradecimiento

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar este meta así mismo a mi asesor, quien, con sus conocimientos y apoyo, me guio a través de cada una de las etapas de esta investigación también a la Universidad Cesar Vallejo, por haberme brindado la oportunidad de realizar el trabajo de investigación y a los trabajadores de la municipalidad, por haber colaborado con los cuestionarios.

Índice

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos.....	13
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de la población	12
Tabla 2 Prueba de normalidad de kolmogorov Smirnov (n:153).....	176
Tabla 3 Niveles de clima Organizacional y desempeño laboral según sexo (n:153).....	198
Tabla 4 Niveles de clima organizacional y desempeño laboral según edad(n:153).....	19
Tabla 5 Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral(n:153)....	20
Tabla 6 Relación entre clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral(n:153).....	221
Tabla 7 Relación entre el desempeño laboral y las dimensiones del clima organizacional(n:153).....	232
Tabla 8 Diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral según sexo(n:153).....	23
Tabla 9 Diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral según edad(n:153).....	24

Resumen

La presente investigación tuvo la finalidad de determinar a modo de correlación el clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad, se aplicó el diseño no experimental, transversal; la población es de 343 y la muestra fue 153 administrativos, se aplicó los instrumentos de clima organizacional y desempeño laboral, los resultados hallados fueron, el nivel de clima organizacional que prevalece en las mujeres es el nivel promedio con un 20.3%, y alto en un 16.3%; en los varones, predomina el nivel alto en un 16.3% y promedio en un 15%. En relación al nivel de desempeño laboral en las mujeres destaca el nivel bueno en un 26.8% y regular en un 9.8%; en los varones, el nivel de desempeño laboral bueno 20.3% y regular en un 11.1%. también podemos ver que las mujeres tienen mejor clima y desempeño laboral en el trabajo. El nivel promedio en personas de 31-40 años con el 28.8%, seguido por el 16.3% de personas de 18-30 años, con un nivel promedio. Respecto al desempeño laboral, el nivel bueno de 31-40 años con el 22.9%, como en las personas de 18-30 años con el 22.2%. La correlación entre clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral, .625, .547, .634 y $p < .05$, productividad eficacia, eficiencia; correlación entre el desempeño laboral y las dimensiones del clima organizacional .482, .687, .361 y $p < .05$ correlación entre clima organizacional y el desempeño laboral .577 y $p < .05$. la prueba U de Mann-Whitney muestra que tanto hombres como mujeres estadísticamente no presentan diferencias ($p = .481$ y ($p = .069$). La prueba estadística Kruskal Wallis demuestra que el clima organizacional y el desempeño laboral no son diferentes según las edades agrupadas. Se concluyó que existe relación significativa y correlación entre las variables.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño laboral y trabajadores.

Abstrack

The present investigation had the purpose of determining by way of correlation the organizational climate and work performance in administrative personnel of a municipality, the non-experimental, cross-sectional design was applied; The population is 343 and the sample was 153 administrative, the instruments of organizational climate and work performance were applied, the results were, the level of organizational climate that prevails in women is the average level with 20.3%, and high in a 16.3%; in men, the high level of organizational climate predominates in 16.3% and average in 15%. Regarding the level of job performance in women, the good level stands out in 26.8% and regular in 9.8%; in men, the level of good job performance is the majority with 20.3% and regular in 11.1%. We can also see that women have better work climate and performance at work. level of organizational climate and ages highlights the average level in people aged 31-40 years with 28.8%, followed by 16.3% of people aged 18-30, also with an average level. Regarding job performance, the good level prevails both in people aged 31-40 years with 22.9%, and in people aged 18-30 years with 22.2%. The relationship between organizational climate and the dimensions of job performance, .625, .547, .634 productivity, effectiveness, efficiency; relationship between job performance and organizational climate dimensions .482, .687, .361, relationship between organizational climate and job performance .577. It was concluded that there is a relationship between the variables.

Keywords: Organizational climate, Work performance and workers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel general, en la actualidad los organismos públicos y estatales requieren personal capacitado; capital humano con conocimiento de competencias digitales capaces de trabajar bajo presión, trabajar en equipo, responsables y líderes con capacidades de negociación, trato al cliente, proactivos y con iniciativas en las labores y funciones que se le asigne de acuerdo a su cargo. El clima organizacional es percibido por los colaboradores a través del ambiente laboral; muchas veces el esfuerzo del trabajador no es reconocido por la empresa y se sienten las quejas por todo ámbito, este clima organizacional se torna abrumador y pesado (Apaza, 2018).

Gallup (2016), determina al empleo como bueno cuando este comprende por lo menos 30 horas por semana, y es remunerado justamente por las tareas asignadas que cumplen en su campo de trabajo. Dicho de otra manera, un buen empleo incluye un contrato por jornada completa; los índices más altos de contratación por jornada completa se encuentran en el continente norteamericano con (43%), continuado por los Estados Soviéticos con (41%), el continente europeo con (35%), América Latina y el Caribe con (27%) y el continente asiático con (25%). Así mismo, se establece que alrededor de 1 300 millones de trabajadores cuentan con un buen empleo. Por otro lado, los resultados indican que el 17% de trabajadores colombianos que cuentan con un buen empleo esperaban algo diferente.

Según Edenred (2015), el 40% de asalariados españoles tiene en mente retirarse de su puesto de trabajo, siendo una de las conclusiones más significativas identificadas a partir del Barómetro Europeo del año 2015, el cual describe la motivación y el bienestar encontrados en la población económicamente activa que reside en este continente, habiendo participado del estudio 13 600 personas e incorporados 800 trabajadores del estado español.

Acorde a lo encontrado por Ipsos (2015) en España, de 13 600 encuestados el 41% no encuentra armonía entre el componente laboral y personal, y el 37% de encuestados tienen un nivel de estrés elevado con relación a su área de trabajo.

México es considerado el país con mayor satisfacción laboral en América Latina habiendo obtenido la calificación de 3.37 como promedio final, resultado superior a la calificación de los demás países. Además, logro el promedio más

alto en cuatro categorías de las cinco que comprendía el estudio. Por su parte, Brasil obtuvo una calificación de 3.29 y Argentina 3.03, ambos países con un nivel económico sobresaliente en América Latina. (Love Mondays,07-2021)

Acorde al estudio actualizado sobre el clima organizacional en el contexto del trabajo remoto o teletrabajo durante la pandemia y en la cual se encuestaron a 650 profesionales de Latinoamérica, se logró identificar respuestas ante indicadores de mucha importancia como la percepción que se tiene sobre el clima organizacional, donde el 55% de participantes si percibe un buen clima organizacional, contrario a un 23% que observa una comunicación más reducida entre la organización y el subordinado, además de encontrarse en un ambiente más tenso. (Mandomedio, 2020).

En el Perú, el 81% de trabajadores estima que el clima organizacional puede repercutir sobre el desempeño en sus actividades de trabajo (Aptitus, 2019). El diario "El Peruano" menciona que un clima organizacional ineficiente perjudica el rendimiento de los trabajadores reduciéndola hasta en 20%; la remuneración como motivador por sí sola no garantiza un buen rendimiento laboral, contrario al clima idóneo que puede lograr los resultados esperados. El compromiso que asuman las autoridades de la organización y las decisiones acertadas de mejora continua que sean tomadas, permitirán superar las debilidades y potenciar las fortalezas de los subordinados municipales. (El Diario Oficial El Peruano, 09-2019)

Para Joseph Zumaeta-Gerente de Aptitus, el clima organizacional influye directamente sobre la integridad de los trabajadores, además, señala que el entorno laboral asertivo permite trabajar mucho mejor; conservar la motivación de los integrantes de la organización no solo concierne incentivos monetarios, implica también la conjugación de diversos elementos (Aptitus, 2019). En muchos casos, la seguridad integral del trabajador se ve agravada por las malas condiciones laborales en su puesto de trabajo.

Según Adecco (10-2019), las organizaciones que luego de medir el clima organizacional en su empresa desarrollan y aplican un plan de mejora de esta variable, no superan ni el 50% del total. Lo primordial de realizar una exploración sobre el clima organizacional no se basa en su diagnóstico, sino en la respuesta de mejora continua de lo observado.

En vista a lo investigado anteriormente se realiza la siguiente pregunta:
¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021?

El personal contratado que presta de sus servicios, al inicio muestra esmero y dedicación adquiriendo un buen desempeño laboral, pero al pasar los años se vuelven estables perdiendo el buen trato en algunos casos y el compromiso con la organización. En tanto, notamos diferentes causales que repercuten en las competencias laborales que tienen los administrativos, tales como el estrés y la presión que perjudican la suficiencia y la salud, generando problemas laborales, bajo desempeño, oposiciones, agotamiento, depresión, indisposición, etc.; por lo que se sugiere diseñar programas de incentivos, descansos programados, almuerzos, confraternización, pasantías, formación profesional, actividades deportivas, entre otros a fin de disminuir secuelas negativas en el bienestar de los trabajadores, restablecer su ánimo y estimular energías.

La justificación teórica de esta investigación será la búsqueda y recopilación de literatura científica relacionada al clima organizacional y desempeño laboral, ambos asociados a la propuesta teórica cognitiva conductual como fundamento, además de la contrastación de estos resultados con la de otros autores. A través de la justificación metodológica, buscaremos aportar en la confiabilidad de los instrumentos utilizados mediante el alfa de Cronbach, y la validez a través de la correlación dimensión - test. La justificación social de esta investigación busca conocer y establecer el vínculo asociado de las variables elegidas, a modo de incentivar que se planteen talleres en el clima organizacional, y sugerir algunos cambios e incentivos que ayuden a perfeccionarlo junto al desempeño laboral.

Por ese motivo se establece el objetivo principal, determinar a modo de correlación el clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021; donde los objetivos específicos son: a) Identificar los niveles de clima organizacional y desempeño laboral según sexo. b) Identificar los niveles de clima organizacional y desempeño laboral según edad. c) Determinar la relación, a modo de correlación, entre el clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral tales como, productividad laboral, eficacia y eficiencia

laboral. d) Determinar la relación, a modo de correlación, el desempeño laboral con las dimensiones del clima organizacional expresado en comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación laboral. e) Determinar las diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral según sexo. f) Determinar las diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral según edad.

Por esa razón, se desprende la siguiente hipótesis general, existe una relación directa significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021. Por lo tanto, sus hipótesis específicas son: a) El nivel de clima organizacional y desempeño laboral según sexo es favorable al femenino. b) El nivel de clima organizacional y desempeño laboral según edad es favorable a los de 31-40 años. c) Existe relación directa significativa entre el clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral tales como, productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. d) Existe relación directa significativa entre el desempeño laboral con las dimensiones del clima organizacional expresados en comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación laboral. e) Existe diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral según sexo. f) Existe diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral según edad.

II. MARCO TEORICO

Estudios a nivel internacional como el de Jiménez (2021) Ecuador, determinó el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral en Gad Municipalidad Ambato; el estudio fue de tipo correlacional con un método cuantitativo; se consideró a un total de 54 asalariados del área de finanzas como miembros de muestra, se aplicó los cuestionarios para ambas variables; como resultados de correlación, se encontró el valor de .494 en la relación entre Autonomía y Reconocimiento, .704 de Cohesión – Equidad, .838 entre Confianza e Innovación, .729; se registra que existe una fuerte relación de las variables; concluyendo así que se relacionan las variables estudiadas.

Asimismo, Palacios (2019) Ecuador, identificó la asociación existente entre desempeño laboral y clima organizacional en empleados oficinistas; la metodología fue descriptiva correlacional; la muestra fue de 312 y se aplicó un cuestionario vinculado a las variables; se halló una asociación significativa entre la confiabilidad y la autorrealización con valores de $p = .001$, también se halló que la correlación es positiva .809 y el valor de Rho Spearman $r = .870$, argumentando una significativa correlación y concluyendo que las variables están correlacionadas.

Así también Gonzales (2020) Ecuador, determinó la relación del desempeño laboral y el clima organizacional de personal de rentas. Se usó la metodología cuantitativa, de campo, correlacional, no experimental; para la población se consideró a 128 participantes. Como instrumento se adoptó un cuestionario vinculado a las variables; se halló un relación significativa, directa y fuerte de $r = .959$, $p\text{-valor} = .01$; concluyendo así con la existencia de una relación estrecha entre las variables.

Aguiar & Guamán (2021) hallaron la relación entre el desempeño y el clima organizacional del personal administrativo del Municipio San Miguel de Bolívar. Se usó el método cuantitativo, transversal correlacional de diseño no experimental. El estudio fue conformado por 95 funcionarios; como instrumentos se empleó un cuestionario vinculado a las variables; los resultados fueron: Correlaciones, clima organizacional con cultura organizacional $r = .971$ y $p = .00$;

clima organizacional con comportamiento organizacional $r=.946$ y $p=.00$; clima organizacional con gestión del talento humano $r=.950$ y $p=.00$ y la relación del clima organizacional y el desempeño laboral, $r=.898$ y $p=.00$. Concluyendo que ambas variables se encuentran relacionadas directamente y de manera muy buena.

Tenemos a nivel nacional a Livias (2019) Perú, quien tuvo por objetivo determinar la relación del Desempeño Laboral con el Clima Organizacional en los asalariados de la municipalidad Acochaca con una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional; participaron del estudio 25 colaboradores, se aplicó un cuestionario sobre clima y desempeño organizacional; el nivel de clima organizacional favorable es del 80%; regular 20%. En desempeño laboral, nivel alto de 92%; y 8% nivel medio, concluyendo que efectivamente las variables se relacionan significativamente ($p = .001$) y se correlacionan de manera directa ($r=.616$).

Asimismo, Luna (2018) Perú, determinó la asociación del desempeño laboral en el clima organizacional de los asalariados de la Municipalidad Jacobo Hunter, siendo de tipo descriptivo correlacional y transversal, la población fue de 323 personas y la muestra de 126. Se adoptó por el cuestionario de Clima Organizacional y desempeño laboral; se halló niveles de desempeño medio 90.48%; nivel bajo 9.52%; clima organizacional nivel bajo 62.70% y el 27.78% nivel medio; en la correlación de las variables $p=.024$ y un $r=.201$, concluyendo que las variables se correlacionan de manera baja y directa.

Además, Núñez (2017) Perú, evaluó como se relaciona el Desempeño Laboral con el Clima Organizacional, mediante un estudio descriptivo correlacional; participaron 86 trabajadores a quienes se aplicó cuestionarios relacionados a clima y desempeño, con una relación de $p=.037$ y una correlación positiva y moderada de $r=.549$, llegándose a la conclusión que las variables de estudio si se correlacionan.

También Quispe (2015) Perú, determinó la asociación existente entre el desempeño laboral y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital Pacucha mediante un estudio no experimental correlacional; participaron 64 trabajadores, se usó el cuestionario de desempeño y de clima organizacional; se halló que del total de participantes el 57.81% nunca tuvo un favorable clima organizacional, seguido del 26.56% que lo tuvo muy pocas veces y el 10.9% algunas veces; en relación al desempeño laboral, el 34.4 % nunca lo tuvo, el 32% muy pocas veces y el 15.6% adecuado. La correlación entre las variables es $p=.01$ y $r=.743$, concluyendo que si se presenta una relación significativa entre variables.

Asimismo Guerrero (2017) Perú, quien tuvo por propósito determinar la relación entre desempeño laboral y clima organizacional en los funcionarios integrantes de la Municipalidad Distrital de Yanahuara, llevándose a cabo un estudio descriptivo correlacional; la muestra estuvo conformada por 48 funcionarios quienes respondieron el cuestionario de desempeño y clima organizacional; se halló relación del clima organizacional y eficacia $p=.023$ $r= .328$; clima organizacional y eficiencia $p=.001$ $r= .461$; clima organizacional y efectividad laboral $p=.00$ $r=.566$, y para las variables es $p= .00$ y $r=.900$, concluyendo que el clima organizacional se correlaciona directamente y muy fuerte con el desempeño.

También, Gallegos (2016) Perú, relacionó el clima organizacional y el desempeño laboral de los integrantes asalariados del Ministerio público de Arequipa; su investigación es cuantitativa y de diseño correlacional y descriptivo, participaron 60 trabajadores, se usó el cuestionario de clima y desempeño laboral hallando niveles medios de clima 93.3%, y niveles de desempeño laboral muy buenos 58.3%. Así mismo, el p valor es de .001, concluyendo que efectivamente se presenta una relación entre las variables.

Actualmente, se considera al clima organizacional como tema de suma importancia dado que es la principal causa de un buen desempeño laboral; su estrecha relación con el cumplimiento de metas en las empresas e instituciones permite que estas le brindan especial atención. Diversas teorías consideran que

ambas variables se relacionan de manera directa; por ello, es necesario definir cada una de ellas para tener mejor comprensión del estudio.

En alusión al clima organizacional, Likert en su teoría propone que la actitud del personal es influenciada de forma directa por el accionar administrativo, y por las características organizacionales que observan; ante ello, debe afirmarse que la respuesta de los asalariados siempre estará ligada a su propia apreciación (Urbano, 2018). En tanto, Chiavenato (2009) expresa que el clima organizacional comprende aquel entorno que se crea en medio de los integrantes del centro de labor, y que al mismo tiempo está muy ligado a la intencionalidad de los trabajadores, señalando de forma directa las características motivacionales presentes en la organización; si dichas características proporcionan el fortalecimiento de la moral y la compensación de las necesidades personales de los miembros, son consideradas entonces como favorables; por lo contrario, si no logran satisfacer éstas mismas necesidades son consideradas como no favorables. Asimismo, Simbrom & Sanabria (2019) señalaron que el clima organizacional es un mediador interviniente en la tendencia motivacional y en los componentes del cuerpo organizacional, los cuales se manifiestan en el actuar que por consiguiente influye en la institución, en el aspecto productivo, satisfactorio, rotatorio, etc. Así también, Iglesias & Torres (2018) lo consideran como un constituyente de los diversos avances en la organización. Consecuente a sus efectos inmediatos, este adquiere importancia tanto en el proceso como en el resultado, ya que incide de forma directa en la eficacia del propio organismo y su desenvolvimiento. Así también Panchi (2018), lo concibe como la agrupación de percepciones generadas por los recursos humanos de cada organización en relación a su naturaleza, sus caracteres, componentes, funciones y su estructura, teniendo incidencia en los comportamientos y motivaciones de los individuos para una eficiente realización de las diversas tareas laborales y, por consiguiente, en el crecimiento de la organización.

En relación al desempeño laboral, este estudio reconoce la concepción de Campbell, quien considera como desempeño laboral a la reunión de posturas y actos conductivos; se calcula al examinar el rendimiento del subordinado manifestando sus fortalezas, y puede repercutir en la conclusión de los

propósitos y fines de la institución. Del mismo modo concibe al performance laboral como termino de actitud ante el trabajo, el cual integra solamente conductas allegadas al cumplimiento de propósitos organizativos (Lady y Conte, 2005). Para Bohórquez et. al. (2020), el desempeño laboral alude al rendimiento que cada trabajador tiene al realizar las actividades asignadas y al desenvolvimiento que muestran al ejecutarlas; por esta razón, las empresas en su gran mayoría tienden a evaluar el desempeño laboral para medir el nivel de suficiencia y satisfacción con que se atienden las tareas. Podemos agregar al concepto de la variable, la capacidad que posee para integrar el conocimiento, la aptitud, la destreza, la conducta, y motivación subyacente a un buen desempeño y además oportuno en diferentes circunstancias. De acuerdo a lo estudiado por Gallardo et. al. (2019), el desempeño laboral del trabajador resulta de la conjugación de su comportamiento laboral con sus frutos logrados, de acuerdo a las metas establecidas y según el puesto de trabajo que ocupa. El desempeño laboral, se relaciona con las destrezas de un asalariado para poder generar, realizar, desarrollar, finalizar y originar trabajo con el menor uso de tiempo, sin mucha dificultad y con mejores resultados.

Álvarez et. al. (2018), define como desempeño laboral al procedimiento continuo y táctico empleado para observar cómo se desenvuelven los trabajadores, y que cualidades de crecimiento presentan de acuerdo a su ámbito laboral, para después poder reconocer y perfeccionar aquellas destrezas y habilidades del personal mejorando la eficacia y eficiencia dentro de cada empresa o institución.

Albert Ellis sugirió básicamente el prototipo cognitivo-conductual, mismo que nació con sus investigaciones y avances; teóricamente hablando, este concierne a un ejemplar que agrupa modelos investigativos orientados al aprendizaje con características de análisis de conocimiento; busca argumentar la forma en que se establecen diferentes comportamientos a lo largo de la etapa infantil y etapa adolescente. Tiene su enfoque en el método con el cual la persona asimila u obtiene un determinado comportamiento. De acuerdo a esta perspectiva, se describe al comportamiento como la agrupación de diferentes sistemas mentales internos, y diversos procesos de percepción, memorización y

atención; siendo los seres humanos individuos capaces de analizar, escoger, guardar, convertir y restablecer los mensajes procedentes de la exterioridad. El estímulo del entorno es clave para asimilar diversos comportamientos. (Ramírez, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Básica – descriptiva correlacional (Ñaupas et. al.,2018), es la que se lleva a cabo con la finalidad de enriquecer la comprensión de una determinada variable.

Diseño: No experimental, puesto que es desarrollada sin manipular las variables, se las observa y analiza en su medio natural (Navarro et al., 2017). Asimismo, se trabajó de manera transversal, pues se recolectaron los datos de modo ocasional (Liu, 2008). Por otro lado, el diseño es de tipo descriptivo debido a la búsqueda del suceso de los distintos rangos del universo poblacional, y correlacional porque investiga la relación de variables, sean dos o más (Supo, 2012).

3.2. Variables y operacionalización

Variable I: Clima organizacional

Definición Conceptual: Es el estudio de las actitudes, desempeño y comportamiento de las personas relacionado a un ambiente organizativo; supone basarse en métodos, información teórica y principios adoptados de la psicología, antropología cultural y sociología. (Ivancevich, 2006)

Definición operacional: Se medirá a través de puntajes del cuestionario del clima organizacional, referente al entorno organizacional apreciado por los participantes con respecto a la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral.

Dimensiones: Comunicación interpersonal (ítems 1,2,3,4,5), Autonomía para toma de decisiones (6,7,8,9,10), Motivación Laboral (11,12,13,14,15). Siendo los ítems directos.

Escala de medición: Se utilizó la escala ordinal porque las categorías de los datos se encuentran clasificadas y ordenadas de acuerdo con alguna característica especial que posean (Padilla, 2007).

Variable II: Desempeño Laboral

Definición Conceptual: Se refiere al rendimiento laboral y el consecuente desenvolvimiento del subordinado al desarrollar sus funciones y ocupaciones referentes a su cargo laboral, demostrando su idoneidad (Chiavenato,2000).

Definición operacional: Se medirá a través de puntajes del cuestionario del desempeño laboral el cual se valora observando la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Mismos que aportan para el logro de las metas de la organización.

Dimensiones: Productividad laboral (ítems 1,2,3,4,5), Eficacia (6,7,8,9,10), Eficiencia laboral (11,12,13,14,15). Siendo los ítems directos.

Escala de medición: Se utilizó la escala ordinal porque las categorías de los datos se encuentran clasificadas y ordenadas de acuerdo con alguna característica especial que posean (Padilla, 2007).

3.3. Población

La población estadística son los 343 trabajadores de una municipalidad de Arequipa. La población se caracterizó por ser de ambos sexos y por encontrarse laborando en el presente año. Además, los trabajadores debían aceptar voluntariamente ser parte de la investigación, a través del consentimiento informado.

Cabe indicar que se entiende como población al total de los individuos que cumplen con una serie de parámetros necesarios para considerarse dentro del estudio (Ñaupas et al., 2018).

Tabla 1

Descripción de la población

Áreas	Cantidad	%
Gerencias	77	22.4%
Sub gerencia	266	77.5%
Total	343	100%

Muestra

La muestra de estudio está representada por 153 trabajadores de la municipalidad, considerándose como una muestra adecuada para el estudio. Siendo que supera al mínimo recomendado de 30 casos, para no caer en la categoría de muestra pequeña de acuerdo a Pineda y et. al. (1994).

Técnica de muestreo

Se optó por el muestreo no probabilístico por conveniencia. Esta técnica se aplica de acuerdo a la factibilidad de acceso y disponibilidad de la unidad de estudio.

Criterios de Inclusión: Personal administrativo en actividad de todas las 18 áreas.

Criterios de Exclusión: Personal mayor a 65 años, y menor a 18 años, personal con licencia, personal practicante, personal contratado temporalmente.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recopilación de datos

Técnica:

Se manejó la encuesta como técnica para recopilar los datos.

Instrumentos:

Se aplicaron los instrumentos:

a) Cuestionario

Título: Clima Organizacional

Año: 2015

Nombre / Autor: Edgar Quispe Vargas

Procedencia: Apurímac - Perú

Estructuración: 3 dimensiones (Consta de 15 ítems)

Comunicación personal (5), autonomía para la toma de decisiones (5), motivación laboral (5).

Administración: Individual o colectiva // Edad: 17 años a más.

Utilidad: Reconocer el nivel de clima organizacional que perciben los subordinados municipales.

Propiedades psicométricas original

Validez

Se realizó la validez por juicio de expertos, concluyéndose como aplicable.

Confiabilidad

Se obtuvo empleando el coeficiente Alpha de Cronbach una confiabilidad de .826, siendo la confiabilidad buena.

Propiedades psicométricas peruanas

Autores: Machacuay Quijada Nathalie del Rosario y Peña Agui Yesenia Rosa

Validez: Validados por 7 Jueces expertos en el tema.

Confiabilidad: La confiabilidad a través del alfa de Cronbach .863, siendo la confiabilidad buena.

Propiedades psicométricas en la muestra de estudio.

La validez se dio a través de la correlación dimensión - test de Pearson y osciló entre .520 dimensión motivación; .664 dimensión autonomía; y .667 dimensión comunicación. Por otro lado, el índice de adecuación muestral de Kaiser Meyer Olkin o KMO de .884 y la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó un valor de 969,352 y significativo al .001 señalando como factible el desarrollo de un análisis factorial exploratorio para lograr la validez de constructo del instrumento. La confiabilidad: se calculó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, con una confiabilidad de .893, siendo la confiabilidad buena.

b) Cuestionario

Título: Desempeño Laboral

Año: 2015

Nombre / Autor: Edgar Quispe Vargas

Procedencia: Apurímac - Perú

Estructuración: 3 áreas (Consta de 15 ítems)

Productividad laboral (5), Eficacia (5), Eficiencia laboral (5).

Escala tipo: Likert // Tiempo: aproximadamente 20 min.

Administración: Individual o colectiva // Edad: 17 años a más.

Utilidad: Medir los niveles de desempeño laboral de los subordinados municipales.

Propiedades psicométricas original

Validez: Se realizó mediante la validación de juicio de expertos, concluyéndose como aplicable.

Confiabilidad: Se consiguió a través del alfa de Cronbach .885, siendo la confiabilidad buena.

Propiedades psicométricas peruanas

Autores: Machacuay Quijada Nathalie del Rosario y Peña Agui Yesenia Rosa

Validez: Validados por 7 jueces expertos en el tema.

Confiabilidad: La confiabilidad a través del alfa de Cronbach .8459, siendo la confiabilidad buena.

Propiedades psicométricas en la muestra de estudio

La validez se dio a través de la correlación dimensión - test de Pearson y osciló entre .823 dimensión eficiencia; .873 dimensión productividad; y .896 dimensión eficacia. Por otro lado, el índice de adecuación muestral de Kaiser Meyer Olkin o KMO de .948 y la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó un valor de 1691.638 y significativo al .001, señalando como factible el desarrollo un análisis factorial exploratorio para lograr la validez de constructo del instrumento. La confiabilidad se consiguió mediante el coeficiente Alpha de Cronbach un valor de .953, siendo la confiabilidad muy buena.

3.5. Procedimiento

A fin de poder realizar la investigación ya descrita, se solicitó diferentes permisos; al autor del cuestionario para la empleabilidad de los instrumentos, a la Municipalidad de Arequipa para la recolección de los datos y, por consiguiente, éticamente teniendo en cuenta los principios de Helsinki (2013) se procedió a solicitar el consentimiento asentido de los participantes.

Obtenida la respuesta favorable de las solicitudes ya mencionadas, se procedió a la intervención de los trabajadores a través del cuestionario virtual. Después de respondido el cuestionario, se recogió la información brindada, fueron codificadas, procesadas en un documento de Microsoft Excel y analizadas con la herramienta estadística SPSS versión 26, para mostrar los resultados en tablas estadísticas.

3.6. Método de análisis de datos

Se manejó la estadística descriptiva a fin de analizar los datos; según Ñaupas et. al. (2018) este tipo de estadística permite expresar lógicamente las cualidades, características y detalles de los hechos, fenómenos u objetos que se llevan a investigación. Teniendo en cuenta este argumento, se le considero para el análisis de datos presentados en este estudio, empleando las medidas estadísticas de frecuencia y porcentaje.

Para la comprobación de la distribución normal de las variables se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, por ser la más acertada al contar con una muestra mayor a 50 (Pedrosa, et al. 2014), hallando que todos los valores de la significancia son menores del .05, encontrando que nuestra muestra no tiene una distribución normal, por esta razón se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 2*Prueba de normalidad de kolmogorov Smirnov (n:153)*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
Clima organizacional	.364	.000c
Comunicación interpersonal	.375	.000c
Autonomía para toma de decisiones	.342	.000c
Motivación laboral	.422	.000c
Desempeño laboral	.386	.000c
Productividad laboral	.343	.000c
Eficacia	.370	.000c
Eficiencia laboral	.367	.000c

En los resultados de la tabla 2 podemos ver que todos los valores de la significancia son menores del .05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, que dice que nuestra muestra no tiene una distribución normal, por esta razón se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

De acuerdo a lo sugerido por López (2020), el estudio implica un Estadístico inferencial, siendo que este agrupa técnicas y métodos que ayudan a reconocer el comportamiento de un grupo específico a partir de una muestra estadística. Rho Spearman fue el estadístico inferencial utilizado en este caso, ya que los resultados no se acomodaban a la normalidad; por ello, fueron aplicadas las pruebas no paramétricas.

3.7. Aspectos éticos

El accionar de todo psicólogo se encuentra en relación al Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Siendo que la unidad de estudio comprende seres humanos, el capítulo III del artículo 24 sugiere contar

con el consentimiento y la aceptación del participante para proceder con el estudio.

En el capítulo VI artículo 36, también se menciona que la identificación de los participantes debe ser anónima, es por ello que los nombres en la presente investigación no son ni serán expuestos.

IV. RESULTADOS

ANALISIS DESCRIPTIVO

Tabla 3

Niveles de clima Organizacional y desempeño laboral según sexo (n:153)

Niveles		sexo			
		Femenino		Masculino	
		F	%	F	%
Clima Organizacional	Alto	25	16.3%	25	16.3%
	Promedio	31	20.3%	23	15.0%
	Bajo	0	.0%	0	.0%
Desempeño laboral	Bueno	41	26.8%	31	20.3%
	Regular	15	9.8%	17	11.1%
	Malo	0	.0%	0	.0%

De los resultados hallados en la tabla 3 pertenecen al objetivo específico uno, el nivel de clima organizacional que prevalece en el sexo femenino es el nivel promedio con un 20.3%, y alto en un 16.3%; en el sexo masculino, predomina el nivel de clima organizacional alto en un 16.3% y promedio en un 15%. En relación al nivel de desempeño laboral en el sexo femenino destaca el nivel bueno en un 26.8% y regular en un 9.8%; en el sexo masculino, el nivel de desempeño laboral bueno es el mayoritario con un 20.3% y regular en un 11.1%. también podemos ver que el sexo femenino tiene mejor clima organizacional y desempeño laboral en el trabajo.

Tabla 4*Niveles de clima organizacional y desempeño laboral según edad(n:153)*

	Niveles	Edad agrupada							
		18-30 años		31-40 años		41-50 años		51 años a mas	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Clima organizacional	Alto	22	14.4%	22	14.4%	9	5.9%	11	7.2%
	Promedio	25	16.3%	44	28.8%	13	8.5%	5	3.3%
	Bajo	1	.7%	0	.0%	1	.7%	0	.0%
Desempeño laboral	Bueno	34	22.2%	35	22.9%	11	7.2%	11	7.2%
	Regular	14	9.2%	31	20.3%	11	7.2%	5	3.3%
	Malo	0	.0%	0	.0%	1	.7%	0	.0%

De los resultados hallados en la tabla 4 pertenecientes al objetivo específico dos, del nivel de clima organizacional y las edades destaca el nivel promedio en personas de 31-40 años con el 28.8%, seguido por el 16.3% de personas de 18-30 años, también con un nivel promedio. Respecto al desempeño laboral, prevalece el nivel bueno tanto en las personas de 31-40 años con el 22.9%, como en las personas de 18-30 años con el 22.2%.

ANALISIS INFERENCIAL

Tabla 5

Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral(n:153)

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	.577**
		Sig. (bilateral)	.000
		r ²	.333

Los resultados hallados de la tabla 5 pertenecen al objetivo general, donde se evidencia una correlación directa y moderada Ortega et al. (2009) entre el clima organizacional y el desempeño laboral (Rho= .577); con una relación significativa de .00 ($p < .05$), y el tamaño del efecto es grande y podemos afirmar que al mejorar el clima organizacional mejorara también el desempeño laboral y viceversa.

Tabla 6*Relación entre clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral**(n:153)*

		Productividad	Eficacia	Eficiencia
Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	.625**	.547**	.634**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
	r ²	.391	.299	.402

Los resultados de la tabla 6 pertenecen al objetivo específico tres, donde se evidencia que la correlación predominante está entre el clima organizacional y la eficiencia con una correlación directa y buena Ortega et al. (2009), $r=.634$, y el tamaño del efecto es grande de $r^2=.402$, seguido de la productividad y la eficacia, ($r=.625$, $r^2=.391$ grande y $r=.547$, $r^2=.299$ grande) respectivamente, los valores de $p<.05$.

Tabla 7*Relación entre el desempeño laboral y las dimensiones del clima**organizacional(n:153)*

		Comunicación interpersonal	Autonomía para toma de decisiones	Motivación laboral
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,482**	,687**	,361**
	Sig. (bilateral)	,00	,00	,00
	r ²	,232	,472	,130

Los resultados de la tabla 7 pertenecen al objetivo específico cuatro, donde se evidencia que la correlación predominante esta entre el desempeño laboral y la autonomía para la toma de decisiones con una correlación directa y buena Ortega et al. (2009) $r=.687$, y el tamaño del efecto es grande de $r^2=.472$, seguido de la comunicación interpersonal y la motivación laboral, ($r=.482$, $r^2=.232$ mediano y $r=.361$, $r^2=.130$ mediano) respectivamente, y con valores de $p < .05$.

Tabla 8

Diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral Estadísticos de prueba^a U de Mann-Whitney según sexo(n:153).

Variable	Sexo	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintótica (bilateral)
Clima organizacional	Masculino	2,758,500	5,839,500	-,705	,481
	Femenino				
Desempeño laboral	Masculino	2,500,000	5,581,000	-1,820	,069
	Femenino				

De acuerdo a la tabla 8, la prueba estadística U de Mann-Whitney muestra que los resultados entre el clima organizacional y el desempeño laboral no son significativos ($p=.481$ y $p=.069$), según el sexo, los resultados muestran que tanto hombres como mujeres estadísticamente no presentan diferencias.

Tabla 9

Diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral Prueba de Kruskal Wallis según edad(n:153).

Variable	EDAD	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica
Clima organizacional	18-30 años	6,750	3	,080
	31-40 años			
	41-50 años			
	51 años a mas			
Desempeño laboral	18-30 años	5,850	3	,119
	31-40 años			
	41-50 años			
	51 años a mas			

La tabla 9, muestra los resultados de la prueba estadística Kruskal Wallis donde se puede observar que no existen diferencias significativas, entre el clima organizacional y la edad ($p= 0.80$); desempeño laboral y la edad ($p=.119$), los resultados muestran que el clima organizacional y el desempeño laboral no son diferentes según la edad agrupada.

V. DISCUSIÓN

La finalidad de esta investigación fue determinar la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral, los resultados hallados muestran que la correlación Rho de Spearman es directa y moderada entre ambas variables ($\rho = .577$); esto significa que a mejor clima organizacional mejor será el desempeño laboral y viceversa, y se halló una significancia ($p < .05$). Resultado similar a lo hallado por Jiménez (2021), Palacios (2019), Gonzales (2020), Aguiar & Guamán (2021), Livias (2019), Luna (2018), Núñez (2017), Guerrero (2017), Gallegos (2016), Quispe (2015), donde todos ellos encontraron relación entre las variables de estudio. No se encontraron resultados diferentes en los antecedentes de esta investigación.

El objetivo específico 1, es identificar los niveles del clima organizacional y desempeño laboral según el sexo, donde el nivel del clima organizacional hallado en las mujeres es promedio en un 20.3% y alto en un 16.3%; y en los varones el nivel del clima organizacional es alto en un 16.3% y promedio en un 15%. El nivel del desempeño laboral en las mujeres es bueno en un 26.8% y regular en un 9.8%; y en los varones el nivel de desempeño laboral es bueno en un 20.3% y regular en un 11.1%, también podemos ver que las mujeres tienen mejor clima organizacional y desempeño laboral en el trabajo. Resultado similar a lo hallado por, Luna (2018), Gallegos (2016), donde se encontraron niveles medios de clima organizacional, además Luna (2018) halló niveles medio de desempeño laboral, y resultados que difieren a lo hallado por Livias (2019), Quispe (2015) donde encontraron niveles bajos de clima organizacional, además Gallegos (2016) y Quispe (2015) obtuvieron bajos niveles de desempeño laboral y buenos niveles de desempeño laboral respectivamente.

El objetivo específico 2 identificar los niveles de clima organizacional y el desempeño laboral según la edad, los resultados muestran que el nivel del clima organizacional en las personas de 31-40 años es promedio en un 28.8%; en las personas de 18-30 años es nivel promedio en un 16.3%; en las personas de 41-50 años es nivel promedio en un 8.5%; y en las personas de 51 años a más es nivel alto en un 7.2%. El nivel del desempeño laboral de las personas de 31-40 años es nivel bueno en un 22.9%; en las personas de 18-30 años es nivel bueno en un 22.2%; en las personas de 41-50 años es nivel bueno en un 7.2%; y en las personas de 51 años a más es nivel bueno en un 7.2%. No se encontraron resultados similares o diferentes en los antecedentes de estudio.

El objetivo específico 3 determinar la relación, a modo de correlación, entre el clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral, tales como, productividad, eficacia y eficiencia laboral, se evidencia que la correlación rho de Spearman es directa y buena entre el clima organizacional y la productividad ($\rho = .625$); esto significa que a mejor clima organizacional mejor será la productividad y viceversa, con una significancia de (valor de $p < .05$), además se evidencia que la correlación rho de Spearman es directa y moderada entre el clima organizacional y la eficacia ($\rho = .547$); esto significa que a mejor clima organizacional mejor será la eficacia y viceversa, además, se halló una significancia de (valores $p < .05$). Además, se evidencia que la correlación de Spearman es directa y buena entre el clima organizacional y la eficiencia ($\rho = .634$); esto significa que a mejor clima organizacional mejor será la eficiencia y viceversa, y se halló una significancia (valor de $p < .05$). Resultado similar a lo hallado por Guerrero (2017), encontrando una correlación directa y baja de $r = .328$ y una relación entre el clima organizacional y la eficacia $p = .023$; y una

correlación directa y moderada de $r = .461$ y una relación entre el clima organizacional y eficiencia $p = .001$; y una correlación directa y moderada $r = .566$ y una relación entre el clima organizacional y productividad laboral $p = .00$. No se encontraron resultados diferentes en los antecedentes de estudio.

El objetivo específico 4 es determinar la relación, a modo de correlación, entre el desempeño laboral con las dimensiones del clima organizacional, expresado en comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación laboral, los resultados evidencian una correlación Spearman directa y moderada entre el desempeño laboral y la comunicación interpersonal ($\rho = .482$); esto significa que a mejor desempeño laboral mejor será la comunicación interpersonal y viceversa, y se halló una relación significativa de ($p < .05$), además se evidencia también una correlación Spearman directa y buena entre el clima organizacional y la autonomía para toma de decisiones ($\rho = .687$); esto significa que a mejor desempeño laboral mejor será la autonomía para toma de decisiones y viceversa, y se halló una relación significativa de ($p < .05$). Asimismo, se evidencia una correlación Spearman directa y baja entre el desempeño laboral y la motivación laboral ($\rho = .361$); esto significa que a mejor desempeño laboral mejor será la motivación laboral y viceversa, y se halló una relación significativa de ($p < .05$). No se encontraron estudios relacionados.

El objetivo específico 5 es determinar las diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral según el sexo, la prueba estadística U de Mann-Whitney muestra que los resultados no son significativos ($p = .481$) y ($p = .069$), para ambos sexos, los resultados determinan que tanto hombres como mujeres, estadísticamente no presentan diferencias.

El objetivo específico 6 es determinar las diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral según la edad, los resultados de la prueba estadística Kruskal Wallis muestra que no existen diferencias significativas, entre el clima organizacional y los grupos de edades ($p= 0.80$); y el desempeño laboral y los grupos de edades ($p=.119$), los resultados determinan que el clima organizacional y el desempeño laboral no son diferentes según las edades y que no presentan diferencias estadísticamente.

Las limitaciones del estudio son la accesibilidad y tiempo del personal para ingresar al sistema a responder los cuestionarios, la demora al otorgamiento de permisos debido a la burocracia, ya que debido a la pandemia provocada por el COVID-19, el personal administrativo realiza trabajo remoto. Así mismo la técnica de muestreo es no probabilística, la desventaja del uso de esta técnica es que los resultados no se pueden generalizar a la población, y se optó por trabajar con esta técnica debido al acceso de los permisos de la institución y el acceso y a las unidades de estudio para la recolección de los datos.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Es importante conocer el clima organizacional y el desempeño laboral del empleado administrativo dentro de una institución gubernamental, por ello en esta investigación se planteó la interrogante ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021?, concluyendo que existe una correlación directa y moderada con un valor de $Rho = .577$; y una relación significativa (valor de $p < .05$), entre las variables, y con un tamaño de efecto grande $r^2 = 0.333$.

SEGUNDO: Conocer los niveles del clima organizacional y desempeño laboral del personal según el sexo, los resultados fueron concluyentes donde las mujeres tienen un nivel promedio de 20.3% de clima organizacional y un desempeño laboral bueno de 26.8% y los varones tienen un nivel alto de clima organizacional 16.3%, y un desempeño laboral bueno de 15%.

TERCERO: Identificar los niveles de clima organizacional y desempeño laboral en el personal según la edad, los resultados fueron concluyentes, donde las personas con edades entre 31-40 años tienen un desempeño de nivel bueno 22.9% y un nivel promedio de clima organizacional 28.8%, y los jóvenes de 18 a 30 años, también tienen un desempeño laboral de nivel bueno 22.2% y un nivel promedio de clima organizacional 16.3%.

CUARTO: Determinar la relación, a modo de correlación el clima organizacional entre las dimensiones del desempeño laboral tales como, productividad laboral, eficacia y eficiencia, concluyéndose que existe una correlación directa y moderada de $\rho=.625$; $\rho=.547$ y $\rho=.634$ respectivamente, y con una relación significativa (valores de $p<.05$), y con tamaños de efecto grande de $r^2=.391$, $r^2=.299$, $r^2=.402$.

QUINTO: Determinar la relación, a modo de correlación, del desempeño laboral entre las dimensiones del clima organizacional expresado en comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación laboral, concluyéndose que existe una correlación directa y moderada $\rho=.482$, buena $\rho=.687$, y baja $\rho=.361$, y una relación significativa (valores de $p<.05$), y con tamaños de efecto mediano $r^2=.232$, grande $r^2=.472$, y mediano $r^2=.130$.

SEXTO: Determinar las diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral de los empleados administrativos según el sexo concluyendo que no existe diferencias significativas entre el clima organizacional y el desempeño laboral según el sexo y, todos los valores de p no son significativos.

SEPTIMO: Determinar las diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral de los empleados según la edad, concluyendo que no existe diferencias significativas, entre el clima organizacional y el desempeño laboral según las edades de 18-30 años, 31-40 años, 41-50 años, 51 años a más, y todos los valores de p no son significativos.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al responsable de RRHH de la Municipalidad Provincial de Arequipa, realizar charlas o capacitaciones al personal en temas como la motivación, trabajo en equipo, comunicación, participación y mejora continua, para el fortalecimiento de las relaciones entre el equipo de trabajo de cada área de la institución.

La teoría del clima Organizacional de Likert establece que el comportamiento asumido por los empleados depende directamente del comportamiento administrativo y el clima organizacional que los mismos perciben, por lo tanto el comportamiento estará determinada por la percepción del medio donde laboran, y un buen clima organizacional influirá en la actitud y desempeño laboral del personal, por lo tanto, se propone el siguiente taller denominado “Mejorando mi bienestar laboral”, dicho taller consta de 11 sesiones, donde se trabajara, sentido del humor, gratitud, conocimiento emocional, manejo emocional, organización, armonía, calidad, perdón, compromiso, y la equidad; con el propósito de que el personal sea más eficaz, eficiente en el desempeño laboral y desarrollo de sus funciones.

A la Universidad Cesar Vallejo Incentivar a los alumnos a realizar estudios sobre del desarrollo organizacional y clima laboral, así como replicar este estudio posteriormente para así diagnosticar mejoras en el proceso del clima organizacional la cual permita detectar falencias en el trabajo y en el desempeño de cada personal.

REFERENCIAS

Adecco (2019, 1 de octubre) *Management & Empleo*.

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/>.

Aguiar, J., y Guaman, M. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]

Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32905>

Álvarez B., Alfonso, D., Ganchozo, B. (2018) El desempeño laboral un problema social de la ciencia Didascalía: Didáctica y Educación, ISSN-e 2224-2643, Vol. 9, N°. 2 (Abril - Junio), 2018, págs. 147-158

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>.

Apaza-Miranda, M. (2018) Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal de saneamiento básico de Puno S.A. PERÚ. [Tesis de pregrado, Universidad]

Repositorio UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8130>

Aptitus (2019, 15 de setiembre) El clima organizacional.

<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>.

Asociación Médica Mundial – AMM (2014). Declaración de Helsinki de la AMM.

Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos 2013.

Rev. bioética & debat, Vol 20 (73). p. 15-18.

<https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Rev.Universidad y Sociedad*, 12 (3), 385-390.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology: Vol. 1.* (pp. 687-732). 2ª edición. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
<http://www.sciepub.com/reference/136816>
- Chiavenato, E. (2000) *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill 5ta ed. (2) pp. 150-160.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>.
- Edenred (2015) *Barómetro clima organizacional*.
<https://blog.edenred.es/barometro-clima-laboral-edenred-2015/>
- EL Peruano (09-2019) *Clima organizacional influye en la productividad empresarial*. EL Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/70930-clima-laboral-influye-en-la-productividad-empresarial>.
- Gallardo, M., Herrán, J. y Carrera, G. (2019). Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial. *Retos de la Ciencia*, 3 (6), pp. 26-44.
<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/263/139>.
- Gallegos-Paz, F. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa*

de Arequipa, 2016 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín] Repositorio UNSA.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4637>

Gallup (2016, 14 de setiembre) Informe mundial sobre grandes trabajos de 2016. <https://www.gallup.com/services/191105/gallup-2016-global-great-jobs-report.aspx>.

González, D., y Morales, D. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas, Rev.

Publisher. vol. 5 núm. 5 (2020): administración (sep-oct)

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245

Guerrero, M., y Rodríguez, S. (2017). El clima organizacional como factor condicionante en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yanahuara, Provincia de Arequipa 2017. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín] Repositorio UNSA.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6119>

Iglesias, A., y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional.

Revista Cubana de Enfermería, 34 (1).

<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>

Ipsos (2015) Barómetro 2015 bienestar y motivación de los empleados

<http://www.rrhhdigital.com/noticia/110501/Barometro-Edenred-Ipsos-Un-40-de-los-trabajadores-no-piensa-en-continuar-en-su-empresa>.

Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006) Comportamiento organizacional, McGraw-Hill Interamericana, Cop. 2006, España.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=415163>

- Jiménez-Gamboa, N. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato] Repositorio UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31974>
- Livias-Pinedo, A. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asuncion, departamento de Ancash, 2019 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo] Repositorio UNASAM. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4220>
- Love Mondays (2021, Julio) México destaca en satisfacción laboral en américa latina. RRHHDigital <https://rim.com.mx/portal/notas?s=notas-industria-busqueda&titulonota=M%C3%89XICO%20DESTACA%20EN%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20AM%C3%89RICA%20LATINA&idnota=371>.
- Luna, Y., y Mamani Huachani, E. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del palacio municipal Jacobo Hunter–Arequipa 2017 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín] Repositorio UNSA.
- Mandomedio (2020,1 de Julio) Clima organizacional en el teletrabajo durante la crisis. <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>.
- Ñaupas, P., Mejía, E., Novoa, E., y Villagomez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis Ediciones de la U (4th ed.). 152-160. Bogotá, Colombia.

- Nuñez-Villaruel B. (2017). El clima organizacional y la relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Los Olivos. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27538>
- Palacios, D. y Loli, A. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí-Ecuador. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989?show=full>
- Panchi-Mayo, V. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas. Revista. Sapienza Organizacional, 5 (9), 173-188. <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570009/html/>
- Quispe-Vargas, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas] Repositorio UNAJMA. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>
- Ramírez-Pozo, A. (2018) Inteligencia emocional y su relación con los niveles del síndrome burnout en trabajadores que laboran en un supermercado de Lima, Perú. [Tesis de Pregrado, Universidad Ricardo Palma] Repositorio URP. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1575>
- Simbron, S., y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. Cienciamatria, 6 (1), 59-83. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>
- Urbano-Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. Aporte

Santiagoino, 11 (1), pág. 167-180.

http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiagoino/article/view/465

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E ITEMS	MÉTODO	
	General	General	Variable 1: clima organizacional		
	. Determinar a modo de correlación, clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021.	Existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021.	Dimensiones Comunicación interpersonal Autonomía para toma de decisiones	Ítems 1 al 15	Diseño: No experimental y transversal Nivel: Descriptivo-correlacional.
¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021?	Específicos	Específicos	Motivación laboral		
	a) Identificar los niveles de clima organizacional y desempeño laboral según sexo. b) Identificar los niveles de clima organizacional y desempeño laboral según edad. c) Determinar la relación, a modo de correlación, entre el clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral tales como, productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. d) Determinar la relación, a modo de correlación, el desempeño laboral con las dimensiones del clima organizacional expresados en comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación laboral. e) Determinar las diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral según sexo. f) Determinar las diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral según edad.	a) El nivel de clima organizacional y desempeño laboral según sexo es favorable al femenino. b) El nivel de clima organizacional y desempeño laboral según edad es favorable a los de 31-40 años. c) Existe relación entre el clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral tales como, productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. d) Existe relación entre el desempeño laboral con las dimensiones del clima organizacional expresados en comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación laboral. e) Existe diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral según sexo. f) Existe diferencias entre el clima organizacional y desempeño laboral según edad.	Variable 2: Desempeño Laboral Dimensiones Productividad laboral Eficacia.	Ítems 1 al 15	POBLACIÓN-MUESTRA N= 343 n= 153 Instrumentos Clima organizacional Desempeño laboral

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Clima organizacional	Es el estudio del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología y antropología cultural. (Ivancevich, 2006)	El clima organizacional, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores, ya sea en el aspecto de la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral.	Comunicación interpersonal	Relación interpersonal. - Los canales de comunicación. - Entendimiento de los mensajes en la organización. - Los conocimientos del personal. Toma de decisión en el puesto.	1,2,3,4,5	Ordinal	Alto: 20 a mas Promedio: 12-19 Bajo: 11 o menos
			Autonomía para toma de decisiones	- Responsabilidad del trabajador. - Conocer las exigencias del puesto. - Horario del trabajo.	6,7,8,9,10		Alto: 20 a mas Promedio: 12-19 Bajo: 11 o menos
			Motivación laboral	- Los beneficios de salud. que recibe el trabajador - La remuneración salarial del trabajador. - Aspiraciones del trabajador. - El medio ambiente donde realiza el trabajo.	11,12,13,14,15		Alto: 20 a mas Promedio: 12-19 Bajo: 11 o menos General Bueno: 56 a mas Regular: 33-55 Malo: 32 a menos

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	VALOR FINAL
Desempeño Laboral	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Fuente: Chiavenato (2000)	El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización.	Productividad laboral	- Eficiencia del trabajador.	1,2,3,4,5		Bueno: 20 a mas Regular: 12-19 Malo: 11 o menos
				- Eficacia del trabajador.			
				- Nivel de producción del personal.			
				- Cumplimiento de las metas del trabajador.			
				- Percepción del nivel de calidad de trabajo.			
			Eficacia	- Metas logradas.	6,7,8,9,10	Ordinal	Bueno: 20 a mas Regular: 12-19 Malo: 11 o menos
				- Cumplimiento de las tareas asignadas.			
				- Conocimiento dentro del puesto de trabajo.			
				- Responsabilidad del personal.			
				- Nivel de conocimientos técnicos.			
Eficiencia laboral	- Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.	11,12,13,14,15		General Bueno: 56 a mas Regular: 33-55 Malo: 32 a menos			
	- Nivel de adaptabilidad del trabajador.						

Anexo 3: Instrumentos

Encuesta de clima organizacional y desempeño laboral

Estimado colaborador.

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, dicho estudio será válido para la obtención de licenciatura de psicología en la universidad Cesar Vallejo Lima-Norte.

Su participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, por lo cual le agradeceremos ser lo más sincero posible, el proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve.

Si desea participar en este estudio responda todas las preguntas de manera sincera, cualquier duda o consulta puede escribirnos a los correos:

angelita_4_2007@hotmail.com
alegalindosalinas@gmail.com
cvdiviano@ucvvirtual.edu.pe

Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente. Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique como se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 5)

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad: () **Sexo** ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	5	4	3	2	1
1 ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?					
2 ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
3 ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?					
4 ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?					
5 ¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES					
6 ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?					
7 ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
8 ¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?					
9 ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					
10 ¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
MOTIVACIÓN LABORAL					
11 ¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?					
12 ¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?					
13 ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la organización?					
14 ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
15 ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?					
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL					
PRODUCTIVIDAD LABORAL					
16 ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
17 ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
18 ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
19 ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
20 Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?					
EFICACIA					
21 ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
22 ¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
23 ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
24 ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
25 ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?					

EFICIENCIA LABORAL					
26 ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
27 ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
28 ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
29 ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
30 ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA	
Completar la siguiente información antes de completar los cuestionarios	
Generalidades	Respuestas
Edad: sexo: Ocupación:	

ANEXO 5: Encuesta virtual de los instrumentos.



Mediante el Memorando Nro. 747-2021-MPA-SGRH, autoriza realizar un trabajo de investigación de tesis nominado **"Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de una municipalidad en el Departamento de Arequipa"** el cual se autoriza la aplicación de la encuesta mediante el link:

Encuesta - Formulario el cual pueden ser llenados por los servidores de la MPA.

El personal que realice labores bajo la modalidad mixto y/o remoto deberán realizar el informe de trabajo en Word dirigido al Sub Gerente de Recursos Humanos y según trámite documentario al Sr. Grover Pérez Gonzales para el procesamiento y registro en el Sistema de Control de Personal

Sub Gerencia de Recursos Humanos

USUARIOS NUEVOS

Se les comunica a todos los trabajadores el nuevo Sub Gerente de Recursos Humanos de la MPA es el Abog. Luis Alonso Ortiz Peralta Murillo, su Usuario en el Sistema de Trámite Documentario es **LORTIZP**

Sub Gerencia de Recursos Humanos

Enlace del formulario:

https://docs.google.com/forms/d/1tqZokRc_1qTgESjHdCw4akY2pW9Qxwf8scH5hFmRZjc/alreadyresponded?edit_requested=true.

Anexo 6: Carta de presentación a la Municipalidad



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 14 de Julio de 2021

CARTA INV. N° 0417-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. ALCALDE
OMAR CANDIA AGUILAR
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA
Calle El Filtro 501.

ATENCION SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. **CHAVEZ HUAMANI, SHIRLEY ANGELA** con DNI **73464765** y código de matrícula **7002554374** y **GALINDO SALINAS, ELIZABETH ALEJANDRA** con DNI **45114072** y con código de matrícula **7002555134**, estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD EN EL DEPARTAMENTO DE AREQUIPA, 2021**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

The image shows a handwritten signature in black ink on the left and an official circular stamp on the right. The stamp contains the text "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO", "UCV", "ESCUELA PROVINCIAL AREQUIPA", and "CAMPUS LIMA NORTE".

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Carta de autorización de aplicación del instrumento.



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Arequipa, 23 de agosto de 2021

OFICIO N° 634 --2021-MPA/SGRH

SEÑORES:
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ATENCIÓN: MG. SANDRA PATRICIA CESPEDES VARGAS MACHUCA
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGIA

Ciudad.-

Referencia: a) Expediente N° 56892-2021
b) Expediente N° 61951-2021

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente por parte de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Arequipa e informar en atención al expediente de las Señoritas Chávez Huamani Shirley Ángela y Galinda Salinas Elizabeth Alejandra, estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo donde solicitan autorización para realizar un trabajo de investigación de tesis nominado "Clima organizacional y desempeño laboral del Personal Administrativo de una Municipalidad en el Departamento de Arequipa" lo que permitirá obtener el Título de Licenciada en Psicología. Al respecto debemos de informar que se autoriza la aplicación de encuestas para dicha investigación, con el compromiso que los resultados incluyendo los posibles métodos para la mejora continúe del clima y desempeño laboral sean remitidos a esta Institución.

Es cuanto informo a Ud, sin otro en particular, hago propicia la oportunidad, para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE AREQUIPA

Mg. Luis Alonso Ortiz Peralta Murillo
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

LAOPM/scv
C.c. Archivo

AREQUIPA
ciudad
de todos

ANEXO 8: Carta de solicitud de permiso de los instrumentos al autor



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

CARTA N° 0418-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 14 de Julio de 2021

Autor:

Dr. Edgar Quispe Vargas

Presente.-

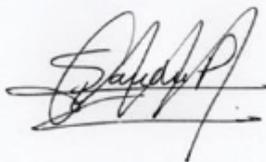
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srtas. CHAVEZ HUAMANI, SHIRLEY ANGELA con DNI 73464765 y código de matrícula 7002554374 y GALINDO SALINAS, ELIZABETH ALEJANDRA con DNI 45114072 y con código de matrícula 7002555134, estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD EN EL DEPARTAMENTO DE AREQUIPA, 2021”**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento clima organizacional y desempeño laboral a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



ANEXO 9: Carta de respuesta autorización de uso de los instrumentos.

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA DE AUTORIZACION

Lima, 14 de julio de 2021

Yo, Edgar Quispe Vargas, en calidad de autor del instrumento de clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, **AUTORIZO** a los tesisas **CHAVEZ HUAMANI, SHIRLEY ANGELA** con DNI 73464765 y **GALINDO SALINAS , ELIZABETH ALEJANDRA** con DNI 45114072, egresadas de la Universidad Cesar Vallejo, para que hagan uso del instrumento en su trabajo de investigación titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD EN EL DEPARTAMENTO DE AREQUIPA, 2021**, con fines académicos.

Atentamente,



Mg. Edgar Quispe Vargas
DNI: 46195890

Anexo 10: Pruebas de validez y confiabilidad

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Dimensión comunicación	36,57	29,665	,667	,645
Dimensión autonomía	34,45	28,736	,664	,644
Dimensión motivación	37,81	31,730	,520	,803

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Dimensión productividad	40,28	35,912	,873	,896
Dimensión eficacia	39,61	35,367	,896	,878
Dimensión eficiencia	40,50	38,388	,823	,935

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	15

Estadísticas de fiabilidad Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	15

Anexo 11: Pruebas de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,884
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	969,352
	gl	105
	Sig.	,000

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,948
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1691,638
	gl	105
	Sig.	,000

ANEXO 12: DECLARACIONES JURADAS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Elizabeth Galindo Salinas con DNI N° 45114072 domiciliado (a) en
Asoc. Chachani I, 11z P Lote 11 - C.C. AQP de nacionalidad Peruana

Declaro bajo juramento que concluí mis estudios de pregrado en la universidad
ALAS PERUANAS la misma
que fue declarada **no licenciada** por la SUNEDU y cuento con todos los documentos para realizar
el curso de titulación en la Universidad César Vallejo.

29, de 09 del 2021

Firma del estudiante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Shirley Chávez Huamani con DNI N° 73464765 domiciliado (a) en
PJ. Independencia ZNA H2.46 LT.4 de nacionalidad Peruana.

Declaro bajo juramento que concluí mis estudios de pregrado en la universidad

Alas Peruanas la misma

que fue declarada **no licenciada** por la SUNEDU y cuento con todos los documentos para realizar

el curso de titulación en la Universidad César Vallejo.

29, de 09 del 2021

Firma del estudiante

ANEXO 13: SINTAXIS DEL PROGRAMA SPSS

```
NPART TESTS
  /K-S(NORMAL)=RTC RTD
  /MISSING ANALYSIS.

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.

SAVE OUTFILE='C:\Users\OneDrive\CIAA\T066_ALEJANDRA ANGELA UCV\base
alejandra.sav'
  /COMPRESSED.
NONPAR CORR
  /VARIABLES=RTC RTD
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

RECODE edad (18 thru 30=1) (31 thru 40=2) (41 thru 50=3) (51 thru
Highest=4) INTO Edad_agrupada01.
EXECUTE.
* Tablas personalizadas.
CTABLES
  /VLABELS VARIABLES=RTC RTD Edad_agrupada01 DISPLAY=LABEL
  /TABLE RTC [C][COUNT F40.0] + RTD [C][COUNT F40.0] BY
Edad_agrupada01
  /CATEGORIES VARIABLES=RTC RTD ORDER=A KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE
TOTAL=YES POSITION=AFTER
  /CATEGORIES VARIABLES=Edad_agrupada01 ORDER=A KEY=VALUE
EMPTY=EXCLUDE TOTAL=YES POSITION=AFTER
  /CRITERIA CILEVEL=95.

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.

SAVE OUTFILE='C:\Users\OneDrive\CIAA\T066_ALEJANDRA ANGELA UCV\base
alejandra.sav'
  /COMPRESSED.
EXECUTE.
* Tablas personalizadas.
CTABLES
  /VLABELS VARIABLES=RTC RTD sexo DISPLAY=LABEL
  /TABLE RTC [COUNT F40.0, TABLEPCT.COUNT PCT40.1] + RTD [COUNT F40.0,
TABLEPCT.COUNT PCT40.1] BY
  sexo
  /CATEGORIES VARIABLES=RTC RTD ORDER=A KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE
TOTAL=YES POSITION=AFTER
  /CATEGORIES VARIABLES=sexo ORDER=A KEY=VALUE EMPTY=EXCLUDE TOTAL=YES
POSITION=AFTER
  /CRITERIA CILEVEL=95.

GET
  FILE='C:\Users\OneDrive\CIAA\T066_ALEJANDRA ANGELA UCV\base
alejandra.sav'.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
NONPAR CORR
```

```
/VARIABLES=RTD RC1 RC2 RC3  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=RTC RD1 RD2 RD3  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=RTD RC1 RC2 RC3  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

NPAR TESTS

```
/M-W= RTC RTD BY sexo(1 2)  
/MISSING ANALYSIS.
```

NPAR TESTS

```
/M-W= RTC RTD BY Edad_agrupada(1 4)  
/MISSING ANALYSIS.
```

ANEXO 14: Certificados de Conducta Responsable en Investigación.

The screenshot shows a web browser window with the URL `ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?Id_investigador=261812`. The page header includes navigation links for 'INICIO', 'GUÍA CALIFICACIÓN', and 'RENACYT', along with a search bar and a 'Manual de uso | Iniciar sesión' link. The main content area is titled 'FICHA CTI VITAE' and features a profile for 'GALINDO SALINAS ELIZABETH ALEJANDRA', a 'Bachiller en Psicología'. A 'Fecha de última actualización: 04-09-2021' is displayed. Below the profile picture is a 'CONCYTEC' logo and a green badge that reads 'Conducta Responsable en Investigación' with the date 'Fecha: 09/07/2021'.

The screenshot shows a web browser window with the URL `ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/DirectorioCTI.do?tipo=datosinvestigador`. The page header includes navigation links for 'INICIO', 'GUÍA CALIFICACIÓN', and 'RENACYT', along with a search bar and a 'Manual de uso | Cerrar Sesión' link. A 'NOVEDADES' section contains a bullet point: 'Línea de investigación principal: Se ha agregado la opción para seleccionar la línea principal.' Below this is a 'PERFIL' section for 'SHIRLEY ANGELA CHAVEZ HUAMANI'. A profile picture is shown next to a green badge that reads 'Conducta Responsable en Investigación' with the date 'Fecha: 02/10/2021'. The Windows taskbar at the bottom shows the date as 3/10/2021 and the time as 15:01.