



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Clima organizacional y el desempeño laboral de los
trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande,
2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Farias Custodio, Norka Yessenia (ORCID: 0000-0003-3593-7904)

ASESOR:

Dr. Sanche Chero, Manuel Jesus (ORCID: 0000-0003-1646-3037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Pública

PIURA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por ser el arquitecto de mis proyectos, me acompaña y guía el paso por la vida.

A mis padres, han sido mi sostén, siempre estuvieron a mi lado proporcionándome su apoyo y sus consejos para ser de mí una persona con valores, pues sin ellos no lo habría logrado.

A mi hija, es mi razón y motivo para seguir adelante en mis proyectos para cada ser mejor.

A mi esposo, compañero y amigo quien es mi aliado en mis aventuras, por darme su mano para juntos empezar un nuevo proyecto de vida.

Norka

AGRADECIMIENTO

Agradezco a esta Alma Mater que me dio la oportunidad de finalizar mi maestría.

También quiero agradecer a los docentes, por fomentar el discernimiento y competencias profesionales gracias a su bagaje de conocimiento.

Igualmente, mi agradecimiento a mis compañeros de clases por el trabajo conjunto y compartir espacios de interacción.

Expresar mi agradecimiento a la Municipalidad distrital de Tambogrande por proporcionarme las facilidades para la ejecución de la investigación.

No puedo dejar de agradecer a mis colegas de trabajo en la Municipalidad distrital de Tambogrande por participar activamente en el estudio que hoy me da la oportunidad de mostrar sugerencias de mejora.

Finalmente agradecer a todas aquellas personas que de una u otra forma han colaborado en esta investigación.

La autora

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Método de análisis de datos	32
3.6. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	54
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla 1	Población de trabajadores de la Municipalidad de Tambogrande.	28
Tabla 2	Dimensiones de variable clima organizacional -	29
Tabla 3	Dimensiones de variable Desempeño laboral	30
Tabla 4	Nivel de autorrealización y el desempeño laboral	35
Tabla 5	Nivel de involucramiento laboral y el desempeño laboral	36
Tabla 6	Nivel de supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores	37
Tabla 7	Nivel de comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores	38
Tabla 8	Nivel de condiciones laborales y el desempeño laboral	39
Tabla 9	Nivel del clima organizacional y el desempeño laboral	40
Tabla 10	Relación la autorrealización y el desempeño laboral	41
Tabla 11	Relación de involucramiento laboral y el desempeño laboral d	42
Tabla 12	Relación entre la supervisión y el desempeño laboral	43
Tabla 13	Relación entre la comunicación y el desempeño laboral	44
Tabla 14	Relación entre condiciones laborales y el desempeño laboral	45
Tabla 15	Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	46

RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande, 2020. Siendo la metodología empleada de tipo básica, por su parte el diseño desarrollado fue no experimental, correlacional transversal, de enfoque cuantitativo. La población, estuvo constituida por 93 trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande, utilizando como instrumentos la Escala de Clima Laboral CL-SP y el cuestionario de desempeño laboral. Los hallazgos demuestran que existe un clima organizacional poco favorable (60.2%), mientras que el desempeño laboral se evalúa como medio (83.6%) respecto a los trabajadores. En lo que respecta a la dimensión de autorrealización personal resultó favorable (35.5%), el involucramiento laboral (37,6%); la supervisión (55,9%), el 34,4% sostienen que la comunicación es desfavorable, mientras que las condiciones laborales resultaron poco favorables (39,8%). Se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva fuerte entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande, con un $\rho = 0,835$.

Palabras clave: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales

ABSTRACT

The present study aims to determine the relationship between organizational climate and the labor performance of workers in the district Municipality of Tambogrande, 2020. Since the methodology used of a basic type, the design developed was non-experimental, correlational, transversal, of quantitative approach. La población, study made up of 93 workers from the district Municipality of Tambogrande, using the CL-SP Labor Climate Scale and the labor performance questionnaire as instruments. The hallazgos demonstrate that there is a poor organizational climate (60.2%), while labor performance is measured as average (83.6%) with regard to workers. In what concerns to the dimensions of self-accomplishment personal resultó favorable (35.5%), and labor involvement (37.6%); supervision (55.9%), and 34.4% maintain that communication is unfavorable, while labor conditions are not favorable (39.8%). It was concluded that there is a strong positive correlation between the Work climate and the labor performance of workers in the district Municipality of Tambogrande, with a $\rho=0.835$.

Keywords: Self-realization, labor involvement, supervision, communication, labor conditions

I. INTRODUCCIÓN

Según los estudios develan que las empresas con mayor clima organizacional son las que tienen igualmente mayor productividad y consecuentemente rentables. Esto se refiere, si las personas están conforme con aquello que vienen realizando, entonces, están dispuestas a todo, y el esfuerzo para que la empresa tenga representatividad lo cual se traduce en beneficioso para la empresa. De acuerdo al estudio realizado a 650 profesionales en América Latina, se determinó que el clima laboral en el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19, existe una percepción del 55% de profesionales que sostienen tener un buen clima laboral en sus empresas, el 70% considera que la comunicación es fluida, también existe confianza y productividad(73%). Mientras que el 23% refieren que es tenso, agotador y con escasa comunicación. A pesar de hacer lo imposible en hacer diagnósticos, aún no se consigue un buen clima laboral que no supere el 50% de la percepción de los trabajadores de las empresas latinas.(Mandomedio, 2020).

En una encuesta de Aptitus (2018) sobre el clima laboral, el 86% de peruanos estarían en la condición de renunciar a su trabajo por la existencia de un clima laboral inadecuado. Entre los problemas que los llevarían a renunciar es el aspecto remunerativo (27%) que lo consideran como un punto álgido, en segundo lugar 23% el inadecuado clima organizacional en las organizaciones, el aspecto de mayor valoración son los réditos de un empleado formal(22%), hacer línea de carrera 19% en la organización y por último los incentivos y horarios flexibles(19%). De los participantes encuestados 81% de ellos respondieron que el clima en la institución es factor fundamental para lograr el desempeño laboral.(Comercio, 2018).

En este sentido la Great Place to Work Institute Perú, considera que los estudios realizado sobre clima organización son tomados y reconocidos por la administración o dirección general, como una verdadera fuente de información para alimentar el plan estratégico de las organizaciones para realizar una efectiva gestión de individuos libres y felices en sus organizaciones.(Bock, 2010)Respecto al desempeño laboral, existen mucha controversia respecto a la evaluación del

desempeño, hay quienes piensan que es injusta, uno de cada cuatro empleados detestan las evaluaciones. Lo positivo de las evaluaciones es que las personas tiene información sobre su desempeño y puede hacer un feedback para mejorar su desempeño.(Fischaman, 2020).

En la Municipalidad de Tambogrande se evidencia un deficiente desempeño laboral, esto se debe a que la institución los directivos y trabajadores responsables no proporcionan las condiciones adecuadas a sus trabajadores. Así mismo la infraestructura no es adecuada en especial en tiempo de verano, las computadoras son versión antigua afectando el trabajo, respecto a los materiales e insumos al inicio del año, cada área hace el requerimiento para el desarrollo de las actividades, lamentablemente los expedientes quedan sin atención (Saavedra,2020) cuando llega algún material o equipo el mismo trabajador asume los costos de traslado. En lo que respecta a la comunicación, es vertical y deficiente porque los canales no funcionan adecuadamente, la institución no cuenta con una línea telefónica para realizar llamadas a celulares, son los trabajadores quienes hacen sus propias recargas para gestionar su trabajo ante los proveedores o cualquier comunicación institucional. En lo que respeta a los trabajadores, la conducta de los trabajadores y trabajadores nombrados, dejan mucho que desear, comenten hostigamiento en contra de los trabajadores contratados.

Ante esta situación se planteó la interrogante siguiente ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020 ?; entre los problemas secundarios; a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión autorrealización y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020;b) ¿Cómo se relaciona la dimensión de involucramiento laboral y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020 ?; c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020 ?; d) ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020 ?; e) ¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones laborales

y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020 ?

Siendo el objetivo principal establecer la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020 . También fueron planteados objetivos secundarios; a) Identificar la relación entre la dimensión autorrealización y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020 ; b) Establecer la relación entre la dimensión de involucramiento laboral y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020 c) Determinar la relación entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020 ; d) Caracterizar la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020 ; e) Evaluar la relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020.

Por otro lado, se formuló la hipótesis principal que buscó demostrar la relación directa y significativa a través del clima organizacional frente al desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande. También fueron planteadas hipótesis específicas; a) Existe relación directa y moderada entre la dimensión autorrealización frente al desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tambogrande; b) Existe relación directa y moderada entre la dimensión involucramiento laboral frente al desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tambogrande; c) Existe relación directa y moderada entre la dimensión supervisión frente al desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tambogrande; d) Existe relación directa y moderada entre la dimensión comunicación frente al desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tambogrande ; e) Existe relación directa y moderada entre la dimensión condiciones laborales frente al desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Tambogrande.

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico, por cuanto desde la perspectiva de la epistemología serán abordadas las variables propuestas que identifiquen el aporte de las mismas. Socialmente se justifica por cuanto la población del distrito de Tambogrande serán beneficiados por el buen desempeño laboral gracias al adecuado clima organizacional. Por último, metodológicamente se tomó el instrumento elaborado y validado por Sonia Palma (2004) muy utilizada por su confiabilidad en el campo de la administración.

II. MARCO TEÓRICO

En el entorno internacional se cita Robles (2020) en su tesis denominada *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Presentada por la Universidad Andina Simón Bolívar en Ecuador. El objetivo fue caracterizar si el clima laboral en las dimensiones propuestas incidió o no en el desempeño profesional con la empresa de investigación. Tiene un alcance descriptivo, correlacional y explicativo, para recoger los datos se utilizó un cuestionario. Entre los hallazgos se determinó que la comunicación tiene un nivel alto (0.68), el trabajo en equipo (0.61) favoreció el trabajo, el nivel de remuneración tuvo impacto alto (0.605), en cuanto al reconocimiento (0.502) y finalmente el liderazgo (0.493). Se concluyó que el clima organización tiene una relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa investigada.

Zans (2017) presentó la investigación titulada *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, 2016.* Presentada a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Siendo su objetivo analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajos en a la universidad involucrada. Se ha considerado una metodología mixta de tipo descriptivo explicativo, siendo su muestra 147 trabajadores, utilizando la encuesta para recoger sus datos. La investigación determinó que clima organizacional presenta el optimismo medianamente favorable y desfavorable.

Morales (2016) en su tesis denominada *Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región metropolitana.* Por la Universidad Pontificia católica de Chile. Se consideró establecer el influjo del liderazgo por parte de la alta dirección sobre el clima organización en las instituciones involucradas. Presentó una metodología cuantitativa, explicativa donde se consideró como muestra de 26 entre director, docentes y técnicos, a quienes se les aplicaron una entrevista semi estructural y la observación libre. Se concluyó en ambas instituciones educativas prevalece un estilo de liderazgo democrático donde se involucra a los miembros para la toma de decisiones para el trabajo cooperativo.

A nivel nacional, se consideró a Rodríguez (2021) en su estudio *Motivación y desempeño laboral del personal guardaparque del parque Nacional Cordillera Azul, Tarapoto 2020*. Por la Universidad César Vallejo. Teniendo por objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en Tarapoto, 2020. El estudio siguió una metodología cuantitativa, de alcance correlacional, teniendo como muestra a 40 trabajadores. Entre los hallazgos una correlación de 0.473 con $0,000 < 0.05$ entre ambas variables. Se concluyó que existe relación directamente proporcional directa, moderada y muy significativa.

Por su parte, Vega (2019) presentó la investigación denominada *Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cuzco, 2017*. Presentada en el Cuzco por mayor universidad estatal de San Antonio Abad. Se planteó como objetivo explicar los actos de corrupción desde la perspectiva de la ética profesional y el desempeño laboral. Se basó en una metodología causal explicativa, donde la unidad de análisis esta conformada por 136 operadores de justicia. La investigación concluye que existió alto nivel de conciencia ética y adecuado desempeño en los operadores de justicia, descendiendo de esta manera los actos de corrupción.

Igualmente, Aguilar, et al., (2021) desarrollo el estudio *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. Presentada por Esan Gradutae School Business. Habiendo presentado el objetivo donde se estableció la desigualdad en el desempeño laboral entre el grupo de trabajadores peruanos obligados y no obligados a teletrabajar. Siendo así, una metodología cuantitativa, no experimental correlacional y su muestra de 269 trabajadores de diferentes sectores que respondieron la encuesta. Se concluyó que el teletrabajo cuando es tomado de forma obligatoria tiene un desempeño negativo

A nivel local, cito a Carmona (2019) en su investigación *Estrategia de salario emocional para mejorar el clima laboral de los colaboradores de oficina principal de Caja Piura – 2018*. Presentada a la Universidad César Vallejo. Buscaba establecer la asociación que pueda presentarse entre el salario y el clima organizacional en

los empleados de la institución investigada. Corresponde a un estudio descriptivo-correlacional bajo el paradigma cuantitativo y la muestra está constituida por 35 profesionales de la Caja Piura. El instrumento fue el cuestionario. Los resultados encontraron correlación ($\rho = .810$, sig. 0.00 y la regresión fue 0.656). Se concluye que las variables investigadas tienen relación directamente proporcional en la Caja Piura.

En cuanto a la teoría que respalda el clima organizacional en palabras de Trelles (2019) es el contexto de la organización provocado y distinguido por los individuos conforme a las condiciones en que se encuentra en un proceso de acción mutua y de estructura organizativa que está expresado en variables que sitúan su convicción, grado de intervención, nivel de eficacia en el trabajo y postura determinada. Al respecto Chiavenato (2011) postula que el clima en las organizaciones son las propiedades y formas inherentes del contexto interno de las instituciones que son advertidos por los miembros de las mismas, al mismo tiempo estas propiedades tiene una repercusión instantánea en la conducta de empleados.

El clima es concebido como la amalgama de particularidades relacionadas con el ambiente laboral que se captan inmediatamente de manera directa e indirecta por los empleados y a su vez afectan de manera directa el comportamiento de cada uno de los miembros asumiendo un comportamiento de variable transversal de la institución.

En cuanto a las teorías del clima, Likert (citado por Rodríguez, 2016) expone la teoría de los sistemas donde contemplan tres variables (causales, intermedias, finales) que luego de la interacción producen diferentes climas. Las primeras son manejadas de manera exclusiva por la organización. La segunda son aquellas que se encargan de evaluar los procesos internos de la organización y la tercera variable confluye las dos primeras y tiene como fin producir resultados. Según Rodríguez (2016) para alcanzar la eficacia y efectividad individual como organización es necesario que existe un clima participativo. En cambio, la confluencia de las tres variables se constituye en un clima paternalista y autoritario.

Litwin y Stringer(citado por Huamani y Paucar, 2021) sostienen la teoría motivacional de McClelland donde consideran que los factores ambientales y acciones permitan entender y conocer el clima dentro de las organizaciones a partir de: los sistemas y ambientes organizacionales, motivación productiva, comportamiento ascendente y efecto para la institución. La teoría de Tamayo y Traba(2010) postula que el clima es el entorno del trabajo valorado por los miembros a partir de cinco elementos: motivación, toma de decisiones, capital humano, apertura y cambios tecnológicos, comunicación.

En cuanto a las clases de clima organizacional, sabiendo que existe diferencia entre organizaciones, Likert (citado por Díaz, 2018) propone cuatro tipos de climas organizacionales: el Clima autoritario-explotador donde no existe confianza en los empleados por parte de los directivos; el Clima autoritario-paternalista, donde se encuentra confianza entre la dirección y los subordinados; el Clima participativo-consultivo que se evidencia confianza entre supervisores y subordinados, y por último el Clima de participación en grupos, que muestra la confianza total hacia los trabajadores por parte de la dirección.

Por otro lado, el clima organizacional ha cobrado importancia en las organizaciones cumpliendo un papel preponderante en los últimos años, dado que permite determinar los problemas que de una u otra forma afectan las organizaciones de forma interna o externa reflejándose en el entorno laboral dentro de las organizaciones. El clima incluye como elementos la identificación de los empleados con su institución, la integración de los integrantes y el trabajo que estos realizan, las probables discordancias que se puedan presentar y la motivación alcanzada.

Por otro lado, las características de un adecuado clima laboral debe ser apropiado y medible dentro de la organización en virtud de que estas impactan en la conducta de los empleados.

Existen cuantiosas investigaciones sobre la evaluación del clima organizacional desde el enfoque Organizacional Climate Questionnaire de Litwin y

Stringer(citado por Montoya, 2016), el clima es valorado a partir de nueve dimensiones. En cambio, la teoría de Pritchard y Karasick (citado por Trelles, 2019) propusieron once dimensiones independientes, complejas y descriptivas para evaluar la empresa y tomar medidas correctivas. Likert (citado en Altez y Arias, 2019) sostiene que el clima organizacional puede ser medida a partir de ocho dimensiones. Palma (citada en Pastor, 2018) se recomendó elaborar un instrumento para medir el clima en las organizaciones y fue validado con la ayuda de estudiantes de la Universidad Ricardo Palma. El instrumento consta de cinco dimensiones las cuales han sido tomadas para la presente investigación.

Dimensión 1: Autorrealización es considerada como la cumbre de las necesidades del ser humano propuesta por Maslow, que tiene una estructura piramidal jerárquica que busca conseguir un logro encuadrado en las aspiraciones u objetivo de cada persona (Martínez, et al., 2020). Además, son las percepciones del mismo colaborador sobre su propio crecimiento y es la organización quien puede proporcionarle los medios para alcanzar el progreso profesional(Palma, 2004).

La dimensión tiene dos indicadores de medición: actividades permiten el desarrollo, como lo refiere Maslow estas actividades involucran un conjunto de procesos fisiológicos, susceptibles, cognoscente, comportamiento y personales (personal-familiar) y común(social – labora) (Babarro, 2019)... y la organización favorece el desarrollo, mediante el respecto el reconocimiento de orden inferior que constituye el respeto y admiración de los directivos como la necesidad de estatus, popularidad, reputación, honor, dignidad, etc. y otra de orden superior que clasifica el respeto por sí mismo, incluyendo la confianza del trabajador para la labor que viene realizando, ser competente, logro y libertad(Quintero, 2011)

La dimensión 2: involucramiento laboral es el grado de preocupación, dedicación e identificación del empleado o colaborador para con trabajo actual o su empresa. La intervención de la masa laboral para mejorar la calidad del servicio y/o producto que favorezca la competitividad de la organización. Razón por la cual es de vital importancia el involucramiento de sus colaboradores para conseguir la eficacia en la organización (Parraguez,2019).

La dimensión tiene tres indicadores: compromiso con la institución; entendida como la fuerza o el deseo que muestra el trabajador de continuar perteneciendo o formando parte de la organización (permanencia) o se retire (rotación). Involucra sentimientos donde el empleado se siente orgulloso de su organización llegando incluso a recomendarla a otros amigos (Aldana, et al., 2017). La toma de decisiones; en palabras de Díaz (2019) es un circuito terminante que tiene lugar en el juicio emitido sobre un problema seguido consideración del mismo o su propia definición. Es decir, es el proceso a través del cual se elige entre dos o más alternativas con el propósito de conseguir el objetivo propuesto considerando todos los medios existentes (Vasquez,2020). El indicador Cooperación laboral referida al conjunto de individuos dentro de una organización que poseen semejantes competencias o habilidades para cumplir con determinadas metas bajo la conducción de un director como es el caso de los líderes de las organizaciones (Ríos, 2017).

La dimensión 3: supervisión es un proceso sumamente débil y está dirigida por personal capacitados probos en la materia que pueden pertenecen a la organización o que son externas a ella. La ejecución del proceso mismo conduce a identificar el cumplimiento de las funciones de los empleados que son supervisados y pueden ser elementos de evaluación (datos, encuestas, interrogantes o materiales) necesarios para los hallazgos el nivel de funcionalidad del evaluado, el acatamiento de sus metas, objetivos y carencias pueden desprenderse luego de la evaluación (Mososo,2020). La dimensión contempla tres indicadores: jefe; según la RAE (2020) está referido al burócrata o administrativo de jerarquía administrativa civil, que tiene a cargo la organización. El indicador evaluación de tareas determina el grado en que se logran conseguir las tareas en el puesto de trabajo del empleado, es decir como logra los resultados serán indicadores para ocupar o bien permanecer en el puesto de trabajo (Quispe, 2020). Finalmente, el indicador de reconocimiento del trabajo es factor de satisfacción personal que todo individuo tiene para estar a gusto con el trabajo. Es decir, el reconocimiento por un buen trabajo influye como fuerza imperceptible que impulsa la satisfacción y confort de los trabajadores (Arribasplata & Arribasplata, 2020).

Dimensión 4: comunicación es una herramienta de fundamental y deben estar alineados a los objetivos corporativos sabiendo que todas las acciones conducen a lograr el fin. Existiendo una adecuada comunicación con el público o usuarios permite afrontar retos, mantener las relaciones saludables y conseguir altos niveles de desempeño laboral. Los grandes problemas de las empresas es la dificultad para identificar, direccionar y optimizar las estrategias comunicativas en la dirección (Plasencia, 2020). Se han considerado cuatro indicadores: Acceso a la información según la UNESCO (2020) resulta inquebrantable porque conduce a la libertad de expresión utilizando diferentes herramientas tecnológicas para comunicarse de forma personal con respecto a las corporaciones, pero no olvidar que el acceso a la información debe contemplar estándares para la nueva era digital que apoye a las organizaciones en el mundo. El indicador de relaciones laborales, canales de comunicación, están asociados al medio físico mediante el cual se acaba el acto comunicativo, es decir se produce el intercambio de información entre emisor y receptor(s). El último indicador es la información clara es necesaria para que el empleado pueda comprender el mensaje, las indicaciones de las comunicaciones en la organización.

La dimensión 5: condiciones laborales está determinado por factores intrínsecos donde los factores higiénicos es el primer factor que involucra las instalaciones y el ambiente, las condiciones físicas, el salario, prestaciones sociales, liderazgo, etc. en el ámbito laboral. Otro son los factores motivacionales que tiene estrecha relación al puesto y las funciones que demanda lo cual genera placer duradero incrementado sustancialmente la productividad laboral (Reaño, 2019).

La dimensión tiene como indicadores los planes de trabajo que son las políticas o normatividad de la organización que considera el tiempo de trabajo en la cual el empleado está sujeto a la disposición del empleador para brindar sus servicios, por otro lado, la jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo diario, semana, mensual o en el peor de los casos anual que se mantiene una relación laboral. La capacitación, considerada como el medio de coadyuvar a desarrollar habilidades de los individuos para ser más efectivos, creativos y productivos que ayudan a los objetivos corporativos (Cabrera & Tapia, 2020), los recursos físicos en la organización están referidos aquellos bienes tangibles

necesarios para poder efectuar el proceso productivo. Finalmente, las remuneraciones está enfocada al trabajo profesional que realizan los trabajadores en las organizaciones y de ello se espera recibir una remuneración o pago por su esfuerzo. Cabe reconocer que para que adquiera tal denominación el trabajador debe cumplir una jornada diaria semanal y mensual y con ello el trabajador recibirá cada mes una remuneración o salario (Zúñiga, 2020).

Respecto a la variable desempeño laboral, según Carmona (2019) menciona que es agente de crecimiento dentro de las corporaciones, motivo por el cual que debe ser estimado y provocado en sus colaboradores para alcanzar los objetivos corporativos. El desempeño puede ser evaluado a través de procedimientos a los cuales está expuesto la gran mayoría de los trabajadores en una organización, obteniéndose resultados sobre las capacidades que están siendo utilizadas o que el trabajador ya no desee estar de acuerdo con los objetivos corporativos.

Gestionar el desempeño de los trabajadores involucra la evaluación de los empleados constituyéndose de vital importancia para lograr los objetivos de las organizaciones pero que a su vez involucra la conducta de los trabajadores frente a las responsabilidades con el puesto de trabajo. Otro aspecto relevante del clima en el factor humano porque cada uno de los integrantes proveen valores a la organización y la observancia del cumplimiento de objetivos, igual considerar los ascensos y opciones de desarrollo y por último el aprendizaje permanente con dominio del conocimiento por parte de los empleados y por parte de los gerentes avocados en las evaluaciones (Werther, 2014)

El desempeño laboral tiene sus propias características que están relacionadas con la comunicación que permite expresar la ideas sean individuales o colectivas; conocimiento que tienen los trabajadores sobre tópicos profesionales o técnicos pudiendo ser particular colectivo, la iniciativa para alcanzar sus propias metas u objetivos. Los estándares de trabajo están referidos al cumplimiento de las metas de la organización. El trabajo en equipo dentro de organización involucra habilidad para desempeñarse en actividades cooperativas

que involucra las metas corporativas. El incremento del desempeño es una característica que fija los objetivos de desarrollo los cuales serán evaluados. Por último, el desarrollo de talento en los trabajadores tiene la particularidad de promover habilidades o capacidades en cada uno de sus miembros (Duran & Huamán,2021).

Los factores que influyen en el desempeño laboral se encuentra la motivación, el reconocimiento por el trabajo realizado, contexto de trabajo, participación de los empleados y finalmente la capacitación y desarrollo profesional. Los factores antes mencionados de no ser tomados en cuenta termina afectando el buen desempeño de los trabajadores en cualquier cargo o puesto de trabajo sabiendo que el entorno se vuelve en el medio idóneo que lo condicional.(Toala, et al., 2017)

Respecto a la evaluación del desempeño laboral puede producirse la valoración de cada uno de los empleados bajo la supervisión del empleador. Todo proceso de evaluación de garantizar un adecuado clima de trabajo, promover la responsabilidad y objetivos, considerar un modelo consultivo y democrático , propiciar una constante expectativa de aprendizaje y por último transformar la calificación del desempeño en una opciones de progreso o crecimiento profesional del empleado(Chiavenato, 2011).

Cambell (citado en Zúñiga, 2021) sostiene que no hay teorías concretas solo el desempeño laboral, motivo por el cual propuso su propio modelo y presento su taxonomía para explicarlo a través de una jerarquía de ocho factores: tareas específicas del cargo, tareas no clarificadas, esfuerzo, comunicación oral y escrita, sostenimiento de una disciplina personal, desempeño del equipo, supervisión y dirección. Este modelo involucra los diferentes puestos o cargos organizativos y pueden descomponerse en diferentes niveles (Zúñiga,2021).

El desempeño laboral presenta las siguientes dimensiones: Motivación, que es entendida como la voluntad de producir altos niveles de atrevimientos o energía para alcanzar las metas institucionales, pero estos estados de energía están

condicionados para la satisfacción de algún estado interno del individuo.(Peña, 2015) Se consideró como indicadores: la generación de ideas, concebida como la fuerza que impulsa al individuo dentro de una organización a plantearse propuestas ambiciosas a largo plazo o una un cambio significativo.(Escobar, etal.,2014) en cuanto a la retroalimentación en palabras Chao y Durand (2019) es un elemento fundamental que coadyuva a que el individuo reflexione sobre su propio accionar, de esta manera mejora sus acciones o actividades en un contexto específico. Finalmente, el indicador de motivación por el desempeño, está referido a incentivos, premios y otros reconocimientos que la organización brinda a sus colaboradores por los logros alcanzados. (Peña, 2015)

La dimensión de responsabilidad definida como la asunción de las consecuencias de nuestras acciones y decisiones hacia algo, también es concebida como el llamado a la conciencia a la conversión para ser responsable frente algunas tareas o actos por parte del individuo. (Febres, 2007) presenta como indicadores el trabajo independiente sin errores que es referido actividad o labor que se realiza en el menor tiempo establecido sin falla alguna por el trabajador, en cuanto al trabajo metódico con horarios en palabras Febre (2007) son todas las actividades o labor que igual se realizan, pero aquí se lleva a cabo en un tiempo planificado, por último el indicador de responsabilidades definidas está referida aquellas responsabilidades por cada puesto de trabajo y que deben ser realizadas por cada responsable del área. (Palmar y Valero, 2014).

La dimensión liderazgo en equipo, según Osore (2020) lo considera como el arte de ser capaz de tener una influencia muy favorable en las personas que tiene bajo su coordinación o liderazgo para que colaboren con destrezas e ímpetu en el logro de los objetivos institucionales donde los individuos son parte de ellos. Entre sus indicadores están los problemas futuros respecto a compañeros, el mismo que prevé las situaciones conflictivas que podrían presentarse, por otro lado, el indicador de respecto a los compañeros, que tiene relación al nivel de respecto y valoración hacia los directivos, jefes y compañeros de trabajo para lograr un trabajo conjunto. (Osore, 2020)

Finalmente, la dimensión de formación profesional que ha sido motivo de controversias en cuanto a su definición por cuando es concebida como la actividad cuyo fin es caracterizar y desarrollar las actitudes del individuo para la vida Activa, productiva y satisfactoria.(IPEBA, 2011) Teniendo como indicadores las oportunidades de mejora, son aquellos oportunidades que se presentan para alcanzar los propósitos personales e institucional. Por otro lado, las capacitaciones en definida por Chiavenato (2002) como el medio que desarrolla las habilidades en los individuo para que tenga mayor productividad, innovadora y creativas y con ello contribuye a lograr los objetivos institucionales, finalmente el indicador de cumplimiento de metas, está referido al logro alcanzado por el trabajador. (Chiavenato, 2011).

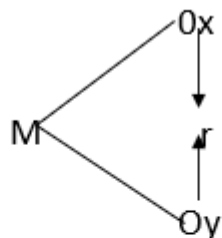
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es básica por cuanto busca el raciocinio del contexto o suceso de la propia naturaleza, para coadyuvar a una sociedad cada vez más justa que dé respuesta a los retos de la humanidad. (Hernández, et al.,2016).

El estudio supone procedimientos estadísticos y tiene la particularidad del procesamiento y sistematización de datos haciendo uso de la estadística descriptiva y/o inferencial es la investigación cuantitativa.

El diseño abordado fue no experimental que utilizó una serie de símbolos que poseen una denotación que es necesario identificar para ser analizados sin la intervención del investigador. Siendo su esquema:



Donde:

M = Trabajadores de la Municipalidad

Ox= Clima organizacional

Oy = Desempeño laboral

r= relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Definición conceptual

El clima organizacional es entendido como la “conjunto de individualidad inalterable que retrata o representa a una organización y las disimilitudes de otras e influyen mucho en el proceder de cada colaborador o empleado ” (Vargas & Barrientos, 2017, p.33)

Definición operacional

El clima organizacional será estimado a través de las cinco dimensiones

Indicadores

El clima organizacional fue medida a partir de cinco dimensiones; la primera es la realización personal que tiene como indicadores las actividades y la organización. La segunda dimensión; es el involucramiento laboral que considera tres indicadores como el compromiso con la organización, la cooperación laboral y la toma de decisiones; la tercera dimensión hace mención a la supervisión que tiene como indicadores a los jefes, la evaluación de tareas y el reconocimiento; la cuarta dimensión; es la comunicación siendo sus indicadores el acceso a la información, la relaciones laborales, los canales de comunicación y la información clara y la última dimensión son las condiciones laborales que involucra como indicadores los planes de trabajo, la capacitación, los recursos físicos y la remuneración.

Escala de medición

Los 50 ítems tiene opciones de respuesta de tipo ordinal (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca)

Variable dependiente

Definición conceptual

El desempeño laboral es concebido como agente de crecimiento dentro de las corporaciones, motivo por el cual que debe ser estimado y provocado en sus colaboradores para alcanzar los objetivos corporativos. (Cárcamo et al., 2019)

Definición operacional

La variable se cuantificará a partir de las cuatro dimensiones expuestas en el cuadro de operativización de variables.

Indicadores

La variable desempeño laboral para efecto de la investigación fue medida a través de cuatro dimensiones; la primera está relacionada con la motivación y tiene como indicadores la generación de ideas, logros, retroalimentación y motivación por desempeño. La segunda dimensión responsabilidad y tiene como indicadores trabajo independiente, trabajo metódico, responsabilidades, objetivos propuestos. El liderazgo en equipo con sus indicadores problemas futuros, respecto a compañeros y la última dimensión es la formación profesional con sus indicadores de las oportunidades de mejora, capacitaciones y cumplimiento de metas.

Escala de medición

Los 28 ítems fueron elaborados siguiendo la escala ordinal (Nunca , a veces; frecuentemente; siempre).

Tabla 1

Matriz Operacionalización

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional es entendido como “la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” (Vargas y Barrientos, 2017, p.33)	El clima organizacional se medirá a través de la realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, comunicación y las condiciones laborales, utilizando una encuesta de 50 ítems.	Autoealización	1. Actividades desarrollo permiten	Ordinal
				2. Organización desarrollo facilita	
			Involucramiento laboral	1. Compromiso con la organización	
				2. Toma decisiones.	
				3. Cooperación laboral.	
			Supervisión	1. Jefe.	
				2. Evaluación de tareas	
				3. Reconocimiento	
			Comunicación	1. Acceso a la información	
				2. Relaciones laborales	
				3. Canales de comunicación	
				4. Información clara	
			Condiciones laborales	1. Planes de trabajo	
				2. Capacitación	
3. Recursos físicos					
4. Remuneración					

Desempeño laboral	El desempeño laboral es un factor de desarrollo de las organizaciones, que debe ser medido y también motivado a través de los colaboradores, para el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Cárcamo et al., 2019)	El desempeño laboral se medirá a través de las dimensiones: Motivación, responsabilidad, liderazgo y la formación profesional. Se aplicará un cuestionario de 28 ítems.	Motivación	1. Generación de ideas	Ordinal
				2. Retroalimentación por los logros	
				3. Motivación por desempeño	
			Responsabilidad	1. Trabajo independiente sin errores	
				2. Trabajo metódico con horarios	
				3. Responsabilidades definidas	
			Liderazgo en equipo	1. Problemas futuros	
				2. Respeto a compañeros	
			Formación profesional	1. Oportunidades de mejora	
				2. Capacitaciones	
				3. Cumplimiento de metas	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

En palabras de Ñaupas (2013) es el conjunto de personas o individuos o instituciones que son causa de investigación. Para efectos del estudio fueron considerados 150 empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande, siguiendo la siguiente estructura organizativa.

Tabla 1
Población de estudio .

Área	Cantidad.
Contabilidad	20
Tesorería	10
Recursos humanos	10
Administración	38
Mesa de partes	5
Logística	35
Recaudación	22
Otros	10
Total	150

Nota. CAP 2021 Municipalidad de Tambogrande

Muestra

Se considero el siguiente esquema para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z^2 * \alpha * P * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * \alpha + P * q}$$

Dónde:

N = 150 trabajadores

Z α = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5%)

Resolviendo:

$$n = \frac{150 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.005^2 * (150 - 1) + 1.96^2 + 0.05 * 0.95} = 93 \text{ Trabajadores}$$

Luego de aplicar la fórmula se obtuvo una muestra de 93 empleados quienes respondieron los instrumentos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas:

Según Hernández, et al. (2016) la encuesta está conformada por un conjunto de reactivos o ítems para obtener información o datos de los sujetos resultando trascendental considerar la confiabilidad y la valoración del sesgo que se pueda presentar en los datos de las encuestadas. Ha sido utilizada para recoger datos de ambas variables.

3.4.2 Instrumentos:

Se consideró el cuestionario sobre Clima Organizacional constituido por 50 reactivos que estuviera validado por su autora Palma (2004).

Tabla 2
Dimensiones de variable clima organizacional -

Dimensiones	Ítems
Autorrealización	1,6,11,16,26,31,36,41,46
Involucramiento personal	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47
Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48
Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49
Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50

Nota. Escala CL-SPC (Palma, 2004)

Igualmente, fue tomado el cuestionario de Desempeño laboral propuesto en el estudio de Palmar et al. (2014) que consta de 28 ítems, cada uno tiene cuatro opciones de respuesta: Nunca (1), A veces (2); Frecuentemente (3); Siempre (4).

Tabla 3
Dimensiones de variable Desempeño laboral

Dimensiones	Ítems
Motivación	1,2,3,4,5,6,7
Responsabilidad	8,9,10,11,12,13,14,15
Liderazgo en equipo	16,17,18,19,20,21,22
Formación profesional	23,24,25,26,27,28

Nota. Plamar et al.(2014)

3.4.3. Validez y confiabilidad de instrumentos

Validez

El cuestionario de desempeño laboral (Lozano,2020), tuvo una valoración de los expertos muy favorable en cuanto a la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems formulados, lo que permite evidencias su validez de contenido óptima que permitió recoger datos confiables para el estudio.

Tabla 4
Validez de expertos

Variables	Validez	Valoración
Experto 1	0,991	Alto
Experto 2	0,976	Alto
Experto 3	0,892	Alto

Nota. Ficha de validación de cuestionario
La Escala de Sonia Palma Escala CL-SPC tiene validez

Confiabilidad

Tabla 5
Confiabilidad de instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	N° ítems
Clima organizacional	0,970	50
Desempeño laboral	0,930	28

Nota. Escala de Clima Organizacional CL-SPC y de Satisfacción Laboral

El instrumento de la primera variable con 50 ítems presento una confiabilidad alta (Alfa de Cronbach 0,970) igual sucedió con el desempeño laboral con 28 reactivos (Alfa de Cronbach 0.930) resultando ser instrumentos altamente confiables.

Tabla 6
Dimensiones de escala SPL

Dimensión	Alfa de Cronbach	N° ítems
Autorrealización	0,909	10
Involucramiento personal	0,900	10
Supervisión	0,845	10
Comunicación	0,873	10
Condiciones laborales	0.961	10

Nota. Escala de Clima Organizacional CL-SPC

Igualmente, las dimensiones resultaron tener confiabilidad muy alta (condiciones laborales 0,96, autorrealización 0,909, involucramiento laboral 0,900) y alta (supervisión 0,845, comunicación 0,873).

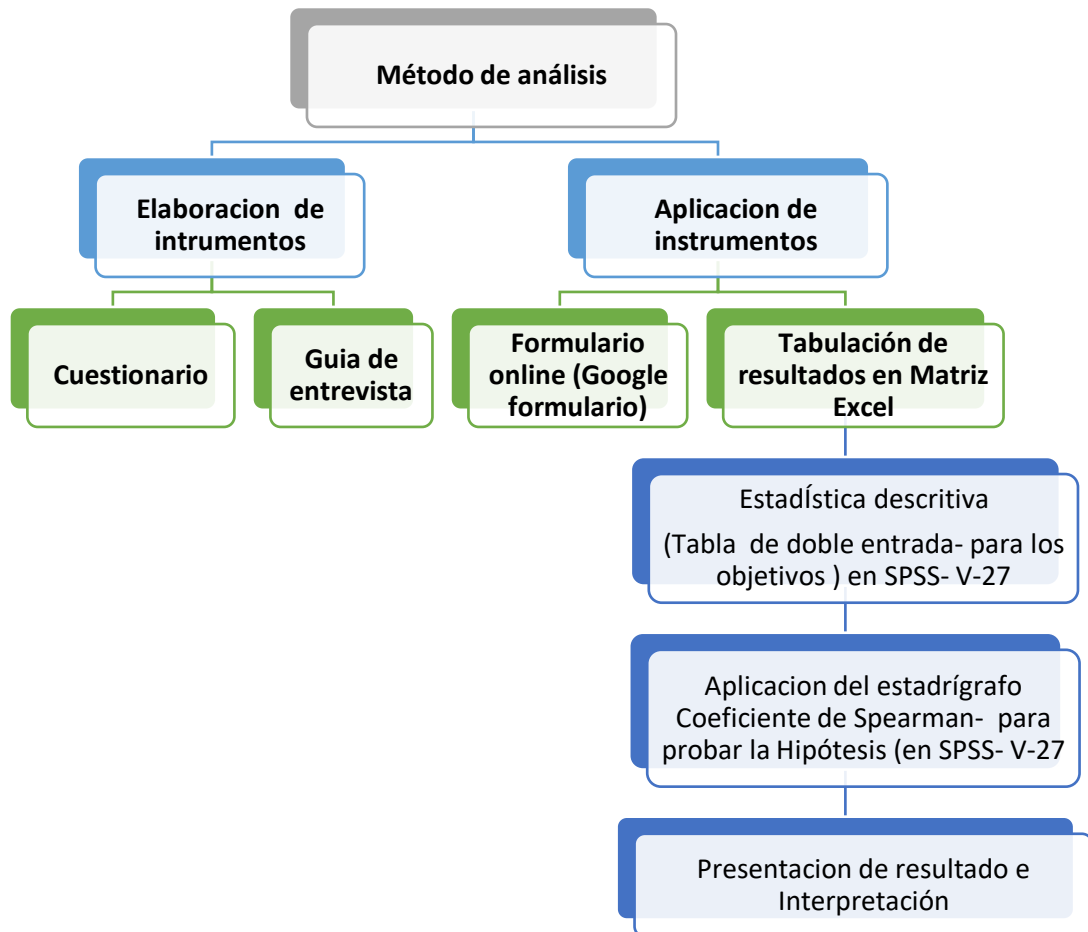
3.5. Procedimientos

- ✓ Para hacer posible la participación de los trabajadores fue necesario solicitar el permiso a la dirección de la Municipalidad distrital de Tambogrande, en forma virtual para la autorización del empleo de los instrumentos.
- ✓ La coyuntura de la crisis sanitaria llevó a formular los cuestionarios de manera digital en One Drive y fueron enviados a través de la red social WhatsApp, para aquellas personas que no usan redes sociales se envió a través de e-mail.
- ✓ Los datos fueron tabulados, procesados en Excel y luego analizados utilizando la descriptiva inferencial.

3.5. Método de análisis de datos

- ✓ En lo que corresponde a los datos obtenidos de la encuesta, el procesamiento fue mediante el programa Microsoft Excel, donde se diseñó una matriz de datos.
- ✓ Se creó una matriz de variable y otra de datos en SPSS versión 28, los resultados de los objetivos fueron presentados en tabla de contingencia (doble entrada) y la prueba de hipótesis se obtuvo mediante el coeficiente de Spearman por ser ordinales los reactivos.
- ✓ Los resultados fueron presentados en tablas según el estilo APA.
- ✓ En la figura 1 se hace una representación gráfica de los datos.

Figura 1. Proceso de análisis de datos



Nota. Elaboración propia

3.6. Aspectos éticos

La investigación fue realizada en el marco de respeto al código ético de la investigación científica.

- La investigación es completamente original y ha sido corroborado por la declaración de autenticidad (según anexo).
- Fue respetada la propiedad intelectual de las fuentes consultadas para el desarrollo del estado del arte, siguiendo la normatividad del estilo APA para citas y referencias.
- Según los principios éticos se guardó reserva sobre los participantes y sus resultados obtenidos.
- Los trabajadores firmaron de forma libre y voluntaria el consentimiento informado para para participar.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre la dimensión autorrealización y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020.

Tabla 7

Nivel de dimensión de autorrealización frente al desempeño laboral según percepción de empleados.

		Desempeño laboral						Total	
		Alto		Medio		Bajo		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Dimensión Autorrealización	Muy favorable	8	100,0%	7	10,4%	0	0,0%	15	16,1%
	Favorable	0	0,0%	33	49,3%	0	0,0%	33	35,5%
	Poco favorable	0	0,0%	27	40,3%	4	22,2%	31	33,3%
	Desfavorable	0	0,0%	0	0,0%	14	77,8%	14	15,1%
Total		8	100 %	67	100 %	18	100 %	93	100 %

Nota. Cuestionario de Clima laboral y desempeño laboral

La autorrealización es entendida como el acto cuando un individuo cree en la capacidad de su desempeño y de la organización en la cual presta el servicio le provee oportunidades para sus aspiraciones de desarrollo profesional, donde por actividades que realice tiene la ilusión que es valorado su trabajo y a futuro le proporcione satisfacción y orgullo por alcanzar su realización.

En la tabla 7 se aprecia que la percepción de una tercera parte de la muestra evaluada 35,5% calificaron la dimensión de autorrealización en nivel favorable mientras que la variable desempeño laboral se encuentra en un 49,3% en nivel medio, en igual sentido el 33,3% se ubica en el nivel poco favorable y la variable desempeño laboral es 40,3% se encuentran en nivel medio. Deduciéndose una posible asociación directa entre la dimensión y la variable.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre la dimensión de involucramiento laboral y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020.

Tabla 8

Nivel de dimensión involucramiento laboral frente al desempeño laboral según percepción de empleados.

		Desempeño laboral						Total	
		Alto		Medio		Bajo		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Dimensión Involucramiento	Mucho	8	100,0%	12	17,9%	0	0,0%	20	21,5%
	Poco	0	0,0%	35	52,2%	0	0,0%	35	37,6%
	Regular	0	0,0%	20	29,9%	4	22,2%	24	25,8%
	Nulo	0	0,0%	0	0,0%	14	77,8%	14	15,1%
Total		8	100%	67	100 %	18	100%	93	100%

Nota. Cuestionario de Clima laboral y desempeño laboral

En lo que respecta al involucramiento laboral, juega un rol muy importante porque se incrementan los resultados al interior de las organizaciones como en los trabajadores respecto a la productividad, descenso de ausentismo, contexto de trabajo, compromiso organizacional y satisfacción del trabajador lo que permite el incrementado de la producción y/ o servicio que conduzca al posicionamiento de la organización.

Los datos que se presentan en la tabla 8 ponen en evidencia que la tercera parte (37,6%) de los trabajadores consideran un nivel poco el involucramiento laboral por parte de los trabajadores, en cambio, la variable desempeño laboral se encuentra en un 52,2% en nivel medio, también el 25,8% se ubica en el nivel regular y la variable desempeño laboral es 29,3% se encuentran en nivel medio. Deduciéndose una posible asociación directa entre la dimensión y la variable.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020.

Tabla 9

Nivel de dimensión supervisión frente al desempeño laboral según percepción de empleados.

		Desempeño laboral							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Dimensión de supervisión	Siempre	8	100%	7	10,4%	0	0,0%	15	16,1%
	A veces	0	0,0%	50	74,6%	2	11,1%	52	55,9%
	Nunca	0	0,0%	10	14,9%	16	88,9%	26	28,0%
Total		8	100%	67	100%	18	100%	93	100%

Nota. Cuestionario de Clima laboral y desempeño laboral

Al reflexionar sobre la supervisión que se debe dar al interior de las organizaciones, este proceso busca las percepciones respecto a la funcionalidad y significación en lo que atañe al seguimiento de las actividades que presentan las instituciones. La práctica y recurrencia de la supervisión implica a potenciar el desempeño en los trabajadores.

Según la percepción de la muestra de estudio se deja en claro que en la dimensión supervisión a veces se produce (55,9%) por parte de los responsables de la organización, en cambio, la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel medio (74,6%) , también el 28,0% refieren que nunca fueron supervisados y la variable desempeño laboral es 89,9% se encuentran en nivel bajo. Deduciéndose una posible asociación directa entre la dimensión y la variable. Lo que demuestra que la supervisión es escasa en la municipalidad, por lo cual la evaluación no está claramente definida en especial las funciones de los trabajadores (Tabla 9).

Objetivo específico 4: Caracterizar la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020.

Tabla 10

Nivel de dimensión de comunicación frente al desempeño laboral según percepción de empleados.

		Desempeño laboral							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Comunicación	Muy bueno	8	100,0%	10	14,9%	0	0,0%	18	19,4%
	Bueno	0	0,0%	28	41,8%	0	0,0%	28	30,1%
	Regular	0	0,0%	29	43,3%	3	16,7%	32	34,4%
	Malo	0	0,0%	0	0,0%	15	83,3%	15	16,1%
	Total	8	100%	67	100%	18	100%	93	100%

Nota. Cuestionario de Clima laboral y desempeño laboral

Hablar de comunicación al interior de las organizaciones refleja el grado de naturalidad, prontitud, congruencia y exactitud que la misma emite referente a la información del ejercicio en la organización a todos sus trabajadores como también para los clientes, a lo que denominamos comunicación interna y comunicación externa. De los canales y mensaje transmitidos depende el clima organizacional al interior de las organizaciones.

Los trabajadores tienen una percepción respecto a la dimensión comunicación donde se evidenció un nivel regular (34,4%), mientras que la variable desempeño laboral se encuentra en un 43.3% en nivel medio, también el 30,1% se ubica en el nivel bueno y la variable desempeño laboral es 41,8% se encuentran en nivel medio. Deduciéndose una posible asociación directa entre la dimensión y la variable. Deduciéndose una posible asociación directa entre la dimensión y la variable. Lo que demuestra que la supervisión es escasa en la municipalidad, por lo cual la evaluación no está claramente definida en especial las funciones de los trabajadores (Tabla 10).

Objetivo específico 5: Evaluar la relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande durante el 2020.

Tabla 11

Nivel de dimensión condiciones laborales frente al desempeño laboral según percepción de empleados.

		Desempeño laboral							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Condiciones laborales	Muy favorable	4	50,0%	7	10,4%	0	0,0%	11	11,8%
	Favorable	4	50,0%	27	40,3%	0	0,0%	31	33,3%
	Poco favorable	0	0,0%	33	49,3%	4	22,2%	37	39,8%
	Desfavorable	0	0,0%	0	0,0%	14	77,8%	14	15,1%
Total		8	100 %	67	100 %	18	100 %	93	100 %

Nota. Cuestionario de Clima laboral y desempeño laboral

En lo que respecta a las condiciones laborales deben ser establecidas al momento de los contratos individuales o colectivos evitando la exclusión de origen étnico, género, edad condiciones de salud o religión, entre otras. Las condiciones laborales tienen vital importancia para el empleador como para el empleado, teniendo una repercusión mutua.

En la tabla 11 la tercera parte de la percepción de los trabajadores afirman que la dimensión condiciones laborales es poco favorable (39,8%), mientras que la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel medio (49,3%) , también el 33,3% de los trabajadores calificaron como favorable y el desempeño laboral es 40,3% se encuentran en nivel medio. Deduciéndose una posible asociación directa entre la dimensión y la variable.

Objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Tambogrande durante el 2020

Tabla 12

Nivel del clima organizacional frente al desempeño laboral según percepción de empleados.

		Desempeño laboral						Total	
		Alto		Medio		Bajo		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Clima laboral	Favorable	8	100%	5	7,5%	0	0,0%	13	14,0%
	Poco favorable	0	0,0%	56	83,6%	0	0,0%	56	60,2%
	Desfavorable	0	0,0%	6	9,0%	18	100,0 %	24	25,8%
Total		8	100%	67	100%	18	100%	93	100%

Nota. Cuestionario de Clima laboral y desempeño laboral

El Clima organizacional son las impresiones que tiene los empleados en lo que atañe a las instituciones en la cual brindan sus servicios, si estas con negativas seguro que el desempeño de los trabajadores se verá disminuido, si ocurre lo contrario la productividad en la organización se incrementaran. El clima se ve afectado por contexto físico en la cual se desenvuelve las actividades laborales, igual los factores exógenos (clima, cultura, religión, género)

En la tabla 12 se aprecia que la percepción de más de la mitad de la muestra evaluada 60.2% refieren que el clima organización es poco favorable, mientras que el desempeño de los empleados alcanza el 83,6% en nivel medio, en igual sentido el 25,8% se ubica en el nivel desfavorable y el desempeño laboral es 9,0% se encuentran en nivel medio. Deduciéndose una posible asociación directa entre ambas variables.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación directa y moderada entre la dimensión autorrealización frente al desempeño laboral en la Municipalidad.

H₀: No existe relación directa y moderada entre la dimensión autorrealización frente al desempeño laboral en la Municipalidad.

Tabla 13

Relación la autorrealización frente al desempeño laboral según percepción de empleados.

		autorrealización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	1,000	,757**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	93
	Desempeño laboral	,757**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	93	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los hallazgos estadísticos de correlación a través de la prueba no paramétrica, alcanzaron un coeficiente de Spearman de $r=0.757$ resultando moderada y directa debido a que está dentro del intervalo establecido a una significancia de 0.000 inferior al esperado ($p<0,01$). En tal sentido, se admite la hipótesis 1 y se desestima la hipótesis nula; lo cual permite inferir que hay una asociación a través de la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral (Tabla 13).

Hipótesis específica 2:

H₂: Existe relación directa y moderada entre la dimensión involucramiento laboral frente al desempeño laboral en la Municipalidad.

H₀: No existe relación directa y moderada entre la dimensión involucramiento laboral frente al desempeño laboral en la Municipalidad.

Tabla 14

Relación entre la dimensión involucramiento laboral frente al desempeño laboral según percepción de empleados.

			Involucramiento Laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Involucramiento Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	93	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los hallazgos estadísticos de correlación de la prueba no paramétrica alcanzaron un coeficiente de Spearman de $r=0.752$ resultando moderada y directa debido a que está dentro del intervalo establecido a una significancia de 0.000 inferior al esperado ($p<0,01$). En tal sentido, se admite la hipótesis 1 y se desestima la hipótesis nula; lo cual permite inferir que hay una asociación a través el involucramiento laboral frente a la variable desempeño laboral (Tabla 14).

Hipótesis específica 3:

H₃: Existe relación directa y moderada entre la dimensión supervisión frente al desempeño laboral en la Municipalidad.

H₀: No existe relación directa y moderada entre la dimensión supervisión frente al desempeño laboral en la Municipalidad.

Tabla 15

Relación entre la dimensión de supervisión frente al desempeño laboral según percepción de empleados.

			Supervisión	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	93	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los hallazgos estadísticos de correlación de la prueba no paramétrica alcanzaron un coeficiente de Spearman de $r=0.722$ resultando moderada y directa debido a que está dentro del intervalo establecido a una significancia de 0.000 inferior al esperado ($p<0,01$). En tal sentido, se admite la hipótesis 1 y se desestima la hipótesis nula; lo cual permite inferir que hay una asociación a través de la supervisión frente a la variable desempeño laboral (Tabla 14).

Hipótesis específica 4:

H₄: Existe relación directa y moderada entre la dimensión comunicación frente al desempeño laboral en la Municipalidad.

H₀: No existe relación directa y moderada entre la dimensión comunicación frente al desempeño laboral en la Municipalidad.

Tabla 16

Relación entre la dimensión comunicación frente al desempeño laboral según percepción de empleados.

		Comunicación	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	93	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los hallazgos estadísticos de correlación de la prueba no paramétrica alcanzaron un coeficiente de Spearman de $r=0.753$ resultando moderada y directa debido a que está dentro del intervalo establecido a una significancia de 0.000 inferior al esperado ($p<0,01$). En tal sentido, se admite la hipótesis 1 y se desestima la hipótesis nula; lo cual permite inferir que hay una asociación a través de la comunicación frente a la variable desempeño laboral (Tabla 16).

Hipótesis específica 5:

H₅: Existe relación positiva entre la dimensión condiciones laborales frente al desempeño laboral en la Municipalidad.

H₀: No existe relación positiva entre la dimensión condiciones laborales frente al desempeño laboral en la Municipalidad.

Tabla 17

Relación entre las condiciones laborales frente al desempeño laboral según percepción de empleados.

		Condiciones laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	93
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,703**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los hallazgos estadísticos de correlación de la prueba no paramétrica alcanzaron un coeficiente de Spearman de $r=0.703$ resultando moderada y directa debido a que está dentro del intervalo establecido a una significancia de 0.000 inferior al esperado ($p<0,01$). En tal sentido, se admite la hipótesis 1 y se desestima la hipótesis nula; lo cual permite inferir que hay una asociación a través de las condiciones laborales frente a la variable desempeño laboral (Tabla 17).

Hipótesis general

H₀: El clima organizacional tiene relación directa y significativa del frente al desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande.

H₁: El clima organizacional no tiene relación directa y significativa del frente al desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de Tambogrande

Tabla 18

Relación entre el clima organizacional no tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande.

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,835**
		N	93
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,835**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los hallazgos estadísticos de correlación de la prueba no paramétrica alcanzaron un coeficiente de Spearman de $r=0.835$ resultando directa y significativa debido a que está dentro del intervalo establecido a una significancia de 0.000 inferior al esperado ($p<0,01$). En tal sentido, se admite la hipótesis general y se desestima la hipótesis nula; lo cual permite inferir que hay una asociación a través del clima organizacional frente al desempeño laboral (Tabla 18).

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos generales del objetivo, decidieron que más de la mitad (60,2%) de los empleadores consideran que el clima en la municipalidad es poco favorable mientras que el desempeño muestra un nivel medio (83,6%). Además, existe asociación fuerte entre las dos variables estudiadas ($\rho=0,758$, sig.0.000), lo que conlleva a concluir que la autorrealización personal resultó favorable, el involucramiento laboral de los miembros de la municipalidad es poco, la comunicación resultó regular, a veces se ejecuta supervisión, mientras que las condiciones laborales poco desfavorables. Los resultados anteriormente expuestos se sustentan en el fundamento teórico sobre el clima organizacional desde la perspectiva de la administración donde es utilizado de manera eficiente para toda organización, obviamente implica la coordinación y motivación que presentan los empleados por su propio trabajo los condicionantes que para favorecer el clima al interior de la organización. Para Chiavenato (2011) el clima en las organizaciones está referido al ambiente existente entre los miembros de una organización, guardando una estrecha conexión con el grado satisfacción de los empleados, puesto que la organización tiene un sistema motivacional cautivador impulsara directamente hacia las metas deseadas el comportamiento de los empleados. Los resultados son iguales al trabajo de Robles (2020) quien determinó que la comunicación tiene un nivel alto (0.68), el trabajo en equipo (0.61) favoreció el trabajo, el nivel de remuneración tuvo impacto alto (0.605), en cuanto al reconocimiento (0.502) y el clima resultó poco favorable con el desempeño laboral en una empresa. Igualmente en el estudio de Garrido (2020) puntualizó la existencia de asociación muy buena entre el clima organización y el desempeño en la institución educativa.

En lo que respecta a la dimensión de autorrealización resultó favorable (35,5%) con una correlación directa moderada ($r=0,757$) entre la dimensión en estudio y la variable. Los empleados sienten no haber alcanzado su progreso profesional, escasa capacitación de la organización para sus trabajadores, sabiendo que es fundamental porque brinda las condiciones y coyuntura para la expansión

profesional desarrollando destrezas para una mejor producción y satisfacción del propio trabajador. Se sustenta en la teoría de la autorrealización desde la reflexión que un trabajador cree en su propio desempeño y que el centro de labores propicia su pretensión respecto a su desarrollo profesional (Palma, 2004). Es decir, la teoría hace referencia que cada sujeto tiene afán de aumento premeditado comprometido para la creatividad que conduce al sujeto a trazarse retos hasta alcanzarlas. Hallazgos diferentes como en Zans (2017) que demostró que el clima organizacional presenta una relación medianamente favorable y desfavorable frente a la variable de estudio.

En lo que corresponde a la dimensión involucramiento laboral resulto poca identidad (37,6%) según la opinión de los empleados de la municipalidad con una correlación directa moderada ($r=0,752$) entre la dimensión en estudio y la variable. La apreciación de los empleados respecto a cómo se involucran con los objetivos corporativos de las instituciones, pero no consiguen identificarse de manera general sería lo ideal, pero para tener esa percepción positiva la misma debe de contribuir a esa satisfacción para el empleado que siente que no son valorados en la municipalidad. En el estudio de Rodríguez (2021) demuestran iguales resultados por cuanto existe correlación de 0.473 con p-valor 0,0005 entre ambas variables existiendo una relación directamente proporcional directa, moderada. De acuerdo a la teoría de Palma (2004) hace referencia que el involucramiento laboral es el grado que un individuo se identifica psicológicamente dentro de su centro de trabajo, para que esto ocurra debe existir una adecuada relación entre directivos y empleados. Cuando se genera una colaboración de manera tácita de los directivos hacia sus subordinados se propicia un clima de satisfacción. Por otro lado, en algunos casos las recompensas económicas, nivel de compromiso, inversión motivacional para las carreras profesionales asisten al involucramiento de los empleados.

Según la dimensión supervisión resulto que a veces se produce esta (55,9%) según la opinión de los empleados de la municipalidad con una correlación directa moderada ($r=0,722$) entre la dimensión en estudio y la variable. Los trabajadores sostienen que el proceso de supervisión no se ejecuta de manera efectiva por sus inmediatos para medir el grado de cumplimiento de las funciones que realizan los

empleados quien son objeto de supervisión. Según refieren no existe una comunicación sobre cómo será la supervisión que permita conocer el desempeño, objetivos y las posibles carencias que puedan ser observadas a partir de la supervisión. Similares resultados se obtuvieron en el estudio de Aguilar, et al., (2021) que se buscó determinar la diferencia en el desempeño laboral entre el grupo de trabajadores peruanos fueron obligados al teletrabajo lo que trajo consigo un desempeño laboral negativo debido a que fueron obligados a efectuar un trabajo poco deseado. Los resultados se fundamenta en la teoría de Moscoso (2018) que pone en manifiesto que la supervisión es un proceso que debe estar enfocado en normas técnicas para ser efectivo a partir de la experiencia y profesionalismo de los trabajadores quienes presentan diferentes costumbres, formas de ejecutar sus tareas. El supervisor debe conocer claramente todas estas diferencias para ofrecer a los empleados la oportunidad para mostrar sus habilidades y luego de efectuar la supervisión hacer la retroalimentación.

Respecto a la dimensión comunicación resulto ser desfavorable (42,3%) según la opinión de los empleados de la municipalidad con una correlación directa moderada ($r=0,753$) entre la dimensión en estudio y la variable. Según la referencia de los empleados en la municipalidad no hay una comunicación continua y claramente definida por los diferentes departamentos que permitan a que se sientan identificados, comprometidos con su propio trabajo y el contexto sea positivo para conocer que es lo que se están haciendo y si las instrucciones son claras con mensajes precisos. En el estudio de Carmona (2019) los resultados fueron iguales ha presentado, toda vez que se encontró la relación entre el salario y el clima organizacional en los colaboradores de la Caja Piura. ($\rho = .810$ y regresión 0.65). Los resultados se sostienen en la teoría de Samanez(2018) que afirma que la comunicación se consigue cuando el sujeto valora el papel que cumple la comunicación entre el empleador y el empleado. La comunicación es un factor trascendental porque permite establecer las funciones de manera clara para ser comunicadas a los empleados. En este sentido, si las consignas están claramente definidas por el determinado departamento encargado de difundir la comunicación, entonces el empleado no tendrá duda al momento de hacer efectiva su tarea. Situación que lleva al empleado a estar motivado en el trabajo desempeñando

efectivamente desarrollando el sentido de convivencia. Significa que se trabajará de manera conjunta con los objetivos de los empleados y de la institución.

En cuanto la dimensión condiciones laborales resultó ser poco favorable (39,8%) según la opinión de los empleados de la municipalidad con una correlación directa moderada ($r=0,703$) entre la dimensión en estudio y la variable. Desde el punto de vista de los empleados en más de una oportunidad la municipalidad no prevé de las condiciones necesarias a sus trabajadores basadas en el principio de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, factores motivacionales y una satisfacción permanente. Similares resultados encontramos en Farfán (2016) que buscó conocer la relación entre la manera de organización y el clima institucional cabe indicar que los resultados determinaron una significativa relación entre las variables estudiada. Los resultados tienen sustento en Mercado (2015) que hace referencia a factores inherente que determina el estímulo, complacencia para efectuar el trabajo. Reaño (2019) sostiene que las condiciones de trabajo es la suma de factores socio-técnicos y organizativos que contrarrestan los riesgos que impresionan el tiempo de la jornada laboral, el sistema remunerativo, la transformación del uso de nueva tecnología, prevención de exposición ocupacionales, beneficios sociales que la organización debe de plantear al momento de los contratos individuales o colectivos.

VI. CONCLUSIONES

Asumiendo la teoría de Palma (2004) permite concluir que el clima organizacional tiene un nivel poco favorable (60.2%) y nivel medio el desempeño laboral (83.6%), lo que permite afirmar que hay una relación directa y significativa entre ambas variables estudiadas(rho 0,835) .

Respecto a la dimensión autorrealización hay asociación directa moderada con el desempeño laboral (rho 0,757 a nivel de 0.01).

La dimensión de involucramiento laboral se relaciona directamente pero de forma moderada con el desempeño laboral de los trabajadores (rho 0,752 a nivel de 0.01).

En lo que respecta a la dimensión de supervisión muestra relación directa moderada frente al desempeño laboral de los trabajadores (rho 0,722 a nivel de 0.01).

Existe asociación directa fuerte en la dimensión de comunicación respecto al desempeño laboral de los trabajadores (rho 0,753 a nivel de 0.01).

Por último, las condiciones laborales demuestran una asociación directa moderada con el desempeño laboral de los trabajadores (rho 0,703 a nivel de 0.01).

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente de la Municipalidad distrital de Tambogrande, consolidar los diferentes departamentos para elevar aquellos indicadores que resultaron poco favorables lo cual permitirá presentar políticas para optimizar el clima organizacional.

Al responsable del departamento de recursos humanos a presentar un plan para el fortalecimiento de los objetivos y metas que tienen de los trabajadores. Pero la organización debe encargarse de apoyar con buenas estrategias para alcanzar las aspiraciones dentro de la organización mediante reconocimiento y ascensos a sus trabajadores.

El gerente general debe fomentar la creación de una fuerza laboral donde se sientan comprometidos con la institución. Además, motivarlos para ayudar a lograr las metas corporativas y alcanzar la satisfacción laboral de los empleados garantizando de esta manera su identidad y compromiso con la institución para lograr el éxito institucional.

Al responsable de recursos humanos a formular un plan de trabajo sobre la dirección y control de trabajo de los trabajadores en la municipalidad según los cargos y funciones con el fin de alcanzar la máxima eficacia y satisfacción mutua.

Así mismo, el gerente general y las áreas responsables de la dirección y control a implementar y ejecutar un programa de comunicación, factor esencial que permite expresar nuestras opiniones y encausar las ideas de la gerencia con la de los trabajadores en busca de objetivos y metas similares y de esta manera alcanzar el crecimiento de los mismos que permite la efectividad de sus actividades mejorando la productividad.

Se designa al responsable de logística a implementar un programa de estrategias para garantizar las condiciones laborales donde se brinde una correcta jornada laboral (8 horas), días de descanso (un día de descanso con goce de salario), Vacaciones (un mes con goce de salario) , salario justo según el cargo que

desempeñan y el aguinaldo. Adicional a los beneficios que se deben de considerar es necesario también brindar las condiciones de trabajo: equipos, materiales, mobiliario ergonómico para el cuidado de la salud de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Altez, E. & Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://doi.org/10.19083/tesis/625954>.
- Aguilar, C; Jumpa, S; Martinez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis de maestría , Universidad esan.]. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>.
- Aldana, E,;Tafur,J.;& Leal,M.(2017) Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Espacios*. 39(11).13-30. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Bock, M. (2010). *El impacto del clima laboral sobre la empresa*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-impacto-del-clima-laboral-sobre-la-empresa/>.
- Cárcamo, S., Barraza, I., & Martínez, R. (2019). *Diseño de instrumento que permita evaluar el clima organizacional para optimizar el desempeño laboral en la Caja Mutual de los empleados del Ministerio de Educación, ubicada en la ciudad de San Salvador*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de El Salvador] <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/19846/1/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20INSTRUMENTO%20DE%20EVALUACION.pdf>
- Carmona, C. (2019). *Estrategia de salario emocional para mejorar el clima laboral de los colaboradores de oficina principal de Caja Piura - 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58888>.
- Chao, K.-W., & Durand, M.J. (2019). El uso de la rúbrica como herramienta de evaluación y de retroalimentación de la expresión escrita en Francés. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(3), 1-36. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i3.38638>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humano. El capital humano de las organizaciones*. Novena edición, México: Editorial Mc Graw Hill.
- El Comercio. (20 de agosto del 2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>.

- Cabrera, L. & Tapia, D. (2020) *Estudio de la incidencia de la capacitación en el desempeño laboral. Propuesta de un plan de capacitación para guardias de seguridad fija, de una empresa de seguridad de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14471/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-263.pdf>
- Díaz M. (2018). Realización Personal, descubrimiento una nueva realidad.
- Dessler, G. y Varela, R.A. (2017). *Administración de Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano*. Pearson Educación.
- Duran, R. ; & Huamán, P. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Abancay, Apurímac – 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui] http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1077/Ramon-Percy_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escobar, M.; Vera, L., & Correa, A. (2013) Generación de ideas en el contexto organizacional: comprensiones a partir del estudio de una empresa del sector gráfico de Medellín. *Universidad & Empresa*, 16(26), 19-213. doi: dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.26.2014.08
- Febres, R. (2007). Para Crecer en un Valor - Un Valor para Valorarme. *Educación en Valores*, 1(7), 119-121. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3090190.pdf>
- Fischman, D. (6 de abril de /2017). Evaluaciones de desempeño, por David Fischman. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/?ref=ecr>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P (2016). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Huamani, D & Paucar, D (2021) *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Express Jeans C & O S.A. 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16629>
- IPEBA. (2011). *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú, 1990-2010*. Programa Educación Básica Para Todos.
- Mandomedio. (2020). *Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto*. <https://mandomedio.com/peru/tag/clima-laboral/page/3/>
- Montoya, A. (2016). Relación entre el clima organizacional y la evaluación del

desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015 (Tesis de Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490>

Morales, E. (2016). *Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región Metropolitana*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile]. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21474>.

Moscoso, J.(2018) *Supervisión y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Arequipa – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35653/moscoso_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, N.; Villalobos, J.& Machado, M.(2020) Autorrealización: elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes.3(4).181-211.*Estudios en educación*. https://www.researchgate.net/publication/341911081_Autorrealizacion_elaboracion_de_la_escala_ADO-20_para_su_evaluacion_en_docentes_Self-realization_preparation_of_the_ADO-20_scale_for_its_assessment_in_teachers

Mercados,S.J (2015) *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de México]. <https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57936/TESIS%20SANDRA%20%20J%20MERCADO%20ROSANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. *Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. México D.F, México: Ediciones de la U. Recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologiade-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Osores, G. (2020). *Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo - 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Contienental]. <https://1library.co/document/zkwk0ogz-liderazgo-organizacional-productividad-laboral-trabajadores-huancayo-distrito-huancayo.html>

- Pacompia, V. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del proyecto especial Lago Titicaca-Puno durante el 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2225>
- Plasencia, Y. (2020). *Comunicación organizacional y desempeño laboral: una revisión sistemática de la literatura científica, durante el periodo 2010 a 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte] <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26263/Trabajo%20de%200investigaci%c3%b3n%20%284%29.pdf?sequence=10&isAllowed=y>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*, LIMA 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://200.37.102.150/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC*. Lima.
- Palmar, G; Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188.
- Parraguez, I. (2019) El involucramiento laboral en el siglo XXI [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2626?show=full>
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Parraguez, I. (2019) El involucramiento laboral en el siglo XXI [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2626?show=full>
- Quintero, J. R. (2011). Teoría de las necesidades de Maslow. <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com.es/2011/05/figura-1.html>.
- Quispe, S. (2020) Importancia de la evaluación del desempeño laboral. . [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Antiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14901/Quispe_Cachi_Sonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de*

los colaboradores de la empresa Datapro S.A.[Tesis de maestría, Univesidad Andina Simón Bolívar].

Reaño,R.(2019) *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMreccrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Real Academia Española: Diccionario de la lengua española 23^a ed.[versión 23.5 en línea] .<
<https://dle.rae.es/jefe>> [26 de diciembre 2021]

Rodriguez, F. M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal guardaparque del Parque Nacional Cordillera Azul, Tarapoto 2020*. 0-3.[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]

RPP Noticias (21 de agosto 2018) Aptitus: El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral. *RPP Noticias*. <https://rpp.pe/economia/economia/aptitus-el-86-de-trabajadores-renunciaria-por-un-mal-clima-laboral-noticia-1144756>.

Samanez,N (2018) *Relación de la comunicación interna en el clima organizacional de la empresa Orange 360*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Martin de Porras].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4332/samanez_fnc.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Trelles,E.(2019) *Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un Call Center del distrito de El Agustino, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Martin de Porras].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6420/trelles_tel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toala, S., Álvarez, D., Osejos, J. y Quiñonez, M. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones*. Ecuador: 3 Ciencias.

Unesco (2020) Acceso a la información. <https://es.unesco.org/themes/acceso-informacion>.

Vargas, C. S., & Barrientos, A. S. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 377-388.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>

Vega, W. (2019). *Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción*

- del personal operador de justicia de la ciudad del cusco, 2017.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad Del Cusco].
- Vásquez, D.(2020) *La inteligencia organizacional en la toma de decisiones de la gerencia del talento humano.* [Tesis de licenciatura, Universidad de América].
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7890/1/885152-2020-I-GTH.pdf>
- Werther, D. y. (2014). *Administración de Recursos Humanos: Gestión Del Capital Humano.* 216.
- Werther, W & Keith, D. (2014). *Administración de Recursos Humanos, Gestión del Capital humano.* Mc Graw-Hill/Interamericana Editores.
- Zúñiga, B.(2020). *Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martin de Porres S.A.*[Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3974/BRIAN%20CARLOS%20Z%20C%20A%20C%2091IGA%20AG%20C%20CERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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,* [Tesis de maestría, Multidisciplinaria de Matagalpa]. <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 1.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Instrumento: Cuestionario clima organizacional

Para encontrar las diversas categorías en la variable clima organizacional constituida por 5 dimensiones (50 reactivos o ítems) en una escala Likert de 1 a 5 puntos, con un valor de fiabilidad alto (Alfa de Cronbach 0,970). Fue empleada la técnica de baremación percentilica de orden 67 debido a que se están midiendo en escala ordinal, tal como se presentan a continuación:

Tabla 1. *Baremación de clima organización*

Variable/Dimensiones	n	Percentil 67		
		Malo	Regular	Bueno
Clima organizacional	93	50-116	117-183	184-250
Autorrealización	93	10--23	24-36	37-50
Involucramiento	93	10--24	24-37	37-51
Supervisión	93	10--25	24-38	37-52
Comunicación	93	10--26	24-39	37-53
Condiciones laborales	93	10--27	24-40	37-54

Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

Para encontrar las diversas categorías en la variable clima organizacional constituida por 4 dimensiones (28 reactivos o ítems) en una escala Likert de 1 a 5 puntos, con un valor de fiabilidad alto (Alfa de Cronbach 0,930). Fue empleada la técnica de baremación percentilica de orden 37 debido a que se están midiendo en escala ordinal, tal como se presentan a continuación:

Tabla 2. *Baremación de desempeño laboral*

Variable/Dimensiones	n	Percentiles 37		
		Bajo	Medio	Alto
Desempeño laboral	93	28-65	66-103	104-140
Motivación	93	7-16	17-26	27-35
Responsabilidad	93	8-18	19-27	28-40
Liderazgo en equipo	93	7-16	17-26	27-35
Formación profesional	93	6-14	15-23	24-30

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,317	93	,000
Desempeño laboral	,388	93	,000

Corrección de significación de Lilliefors_a

Se ha logrado determinar que los datos de las dos variables de estudio no se distribuyen de manera normal, debido a que el valor de probabilidad de la prueba Kolmogorov-Smirnov es inferior 5 %

Piura, 20 de noviembre de 2022


Dra. *Marina Fernández Miranda*

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigadora Norka Yessenia Farías Custodio con mención en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Piura, 2021, está desarrollando un investigación denominada “Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipiplidad distrital de Tambogrande” con el objetivo de determinar si existe relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Tambogrande del año 2020.

En ese sentido; solicito a la Administradora de esta municipalidad distrital Lic. Patricia Antonia Córdova Saavedra, su consentimiento para aplicar los instrumentos de la mencionada investigación.

DATOS DE ADMINISTRADORA

Nombres y apellidos : Patricia Antonia Córdova Saavedra

Documento de identidad : 05645179

Teléfono: : 945261208

Sin otro particular, se firma el presente protocolo de consentimiento informado.

Piura, 09 de noviembre del 2021.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBOGRADE
Lic. Adm. Patricia A. Saavedra Córdova
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional es entendido como “la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” (Vargas y Barrientos, 2017, p.33)	El clima organizacional se medirá a través de la realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, comunicación y las condiciones laborales, utilizando una encuesta. De 50 ítems.	Autoealización	4. Actividades desarrollo permiten	Ordinal
				5. Organización desarrollo facilita	
			Involucramiento laboral	1. Compromiso con la organización	
				2. Toma decisiones.	
				3. Cooperación laboral.	
			Supervisión	1. Jefe.	
				2. Evaluación de tareas	
				3. Reconocimiento	
			Comunicación	1. Acceso a la información	
				2. Relaciones laborales	
				3. Canales de comunicación	
				4. Información clara	
			Condiciones laborales	1. Planes de trabajo	
				2. Capacitación	

				3. Recursos físicos	
				Remuneración	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es un factor de desarrollo de las organizaciones, que debe ser medido y también motivado a través de los colaboradores, para el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Cárcamo et al., 2019)	El desempeño laboral se medirá a través de las dimensiones y los instrumentos	Motivación	1. Generación de ideas	Ordinal
				2. Retroalimentación por los logros	
				3. Motivación por desempeño	
			Responsabilidad	1. Trabajo independiente sin errores	
				2. Trabajo metódico con horarios	
				3. Responsabilidades definidas	
			Liderazgo en equipo	1. Problemas futuros	
				2. Respeto a compañeros	
			Formación profesional	1. Oportunidades de mejora	
				2. Capacitaciones	
3. Cumplimiento de metas					

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

Anexo N° 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD DE TAMBOGRANDE

Estimado trabajador(a)

El cuestionario busca recabar información sobre las características de los ambientes de la Municipalidad de Tambogrande en la cual usted desarrolla sus labores. Servirá para plantear posibles sugerencias en cuanto al tema abordado. En tal sentido se le solicita ser objetivo en las respuestas.

Indicaciones: Marca las siguientes escalas de valoración: Nunca (1); Poco (2); Regular (3); Mucho(4); siempre(5)

Dimensiones / ítems	5	4	3	2	1
1. Existen oportunidades de progresar <u>en la</u> organización					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					

13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la organización se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La organización fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La organización promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de La organización.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.					
42. Hay una clara definición de visión, misión y valores en la organización.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					

46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la empresa.					
49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Tomado de la Escala CL-SPIC(2004)

Anexo N° 4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD DE TAMBOGRANDE

Estimado trabajador(a)

El cuestionario busca recabar información sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Tambogrande, que servirá para plantear posibles sugerencias en cuanto al tema abordado. En tal sentido se le solicita ser objetivo en las respuestas.

Indicaciones: Marca las siguientes escalas:

Seleccione con una única respuesta para cada uno de los ítems, su respuesta debe ser valorativa: Nunca (1), A veces (2); Frecuentemente (3); Siempre (4)

Dimensión: Motivación	1	2	3	4
1. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras				
2. Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3. Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4. Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5. La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7. Se promueve los altos niveles de desempeño.				
Dimensión: Responsabilidad				
8. Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9. Puede trabajar de forma independiente.				

10. Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11. Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones				
13. La responsabilidad del puesto está claramente definida.				
14. Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15. Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado				
Dimensión. Liderazgo en equipo				
16. Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17. Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18. Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución				
19. Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21. El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
Dimensión: Formación personal				
23. Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24. Los jefes promueven las capacitaciones.				
25. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26. La institución promueve el desarrollo personal.				
27. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28. Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

Tomado de Palmar, et al. (2014) y adaptado por la investigadora

Anexo 5: Validez y confiabilidad

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

DOCENTE: Mg. Lic. IGNACIA ABIGAIL LOZANO RAMOS

ESPECIALIDAD: ESTADÍSTICO

COLEGIADO: COESPE N°214

Validez y Confiabilidad:

Para evaluar el instrumento en su validez y confiabilidad se realizó una prueba piloto, a fin de garantizar la calidad de los datos. El instrumento se aplicó a 93 personas con el fin de explorar sobre la claridad y comprensión de las preguntas.

Validez: El instrumento que midió “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambo grande, 2020”. fue validado por expertos que acrediten experiencia en el área, para emitir los juicios y modificar la redacción del texto para que sea comprensible por el entrevistado.

Confiabilidad: La confiabilidad fue evaluada mediante el método de Alfa de Cronbach, utilizando el paquete estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 25. Dando el siguiente resultado:



.....
LIC. IGNACIA ABIGAIL LOZANO RAMOS
COESPE 214
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

Anexo 6: Confiabilidad

Estadística de Fiabilidad	
Nº de Preguntas	Alfa Cronbach
50	0.970

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
P01	142,4086	1568,679	,899	,969
P02	142,4086	1568,679	,899	,969
P03	142,3978	1599,981	,476	,970
P04	142,4086	1568,679	,899	,969
P05	142,4086	1568,679	,899	,969
P06	142,4086	1568,679	,899	,969
P07	142,4086	1568,679	,899	,969
P08	142,6129	1665,196	-,088	,972
P09	142,4086	1568,679	,899	,969
P10	142,4086	1568,679	,899	,969
P11	142,6129	1665,196	-,088	,972
P12	142,3978	1599,981	,476	,970
P13	142,4086	1568,679	,899	,969
P14	142,6129	1665,196	-,088	,972
P15	142,4086	1568,679	,899	,969
P16	142,3978	1599,981	,476	,970
P17	142,4086	1568,679	,899	,969
P18	142,6129	1665,196	-,088	,972
P19	142,4086	1568,679	,899	,969
P20	142,4086	1568,679	,899	,969
P21	142,6129	1665,196	-,088	,972
P22	142,3978	1599,981	,476	,970
P23	142,4086	1568,679	,899	,969
P24	142,6129	1665,196	-,088	,972
P25	142,4086	1568,679	,899	,969
P26	142,4086	1568,679	,899	,969
P27	142,6129	1665,196	-,088	,972


 LIC. IGNACIA ABIGAIL LOZANO RAMOS
 COESPE 214
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

P28	142,3978	1599,981	,476	,970
P29	142,4086	1568,679	,899	,969
P30	142,6129	1665,196	-,088	,972
P31	142,4086	1568,679	,899	,969
P32	142,4086	1568,679	,899	,969
P33	142,6129	1665,196	-,088	,972
P34	142,3978	1599,981	,476	,970
P35	142,4086	1568,679	,899	,969
P36	142,4086	1568,679	,899	,969
P37	142,4086	1568,679	,899	,969
P38	142,4086	1568,679	,899	,969
P39	142,3978	1599,981	,476	,970
P40	142,4086	1568,679	,899	,969
P41	142,4086	1568,679	,899	,969
P42	142,4086	1568,679	,899	,969
P43	142,3978	1599,981	,476	,970
P44	142,4086	1568,679	,899	,969
P45	142,4086	1568,679	,899	,969
P46	142,4086	1568,679	,899	,969
P47	142,4086	1568,679	,899	,969
P48	142,6129	1665,196	-,088	,972
P49	142,4086	1568,679	,899	,969
P50	142,4086	1568,679	,899	,969

Podemos Determinar que el Instrumento utilizado para este estudio es confiable debido a que existe un 97.0% de confiabilidad con respecto a 50 Preguntas (93 encuestados) de la Variable Clima Organizacional.


 LIC. IGNACIA ABIGAIL LOZANO RAMO
 COESPE 214
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

Anexo 7: Confiabilidad

Variable: Desempeño Laboral

Estadística de Fiabilidad	
Nº de Preguntas	Alfa Cronbach
28	0.930

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 de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	78,1720	405,166	,821	,924
P02	78,1720	405,166	,821	,924
P03	78,1613	415,028	,506	,928
P04	78,1720	405,166	,821	,924
P05	78,1720	405,166	,821	,924
P06	78,1720	405,166	,821	,924
P07	78,1720	405,166	,821	,924
P08	78,3763	445,216	,007	,935
P09	78,1720	405,166	,821	,924
P10	78,1720	405,166	,821	,924
P11	78,3763	445,216	,007	,935
P12	78,1613	415,028	,506	,928
P13	78,1720	405,166	,821	,924
P14	78,3763	445,216	,007	,935
P15	78,1720	405,166	,821	,924
P16	78,1613	415,028	,506	,928
P17	78,1720	405,166	,821	,924
P18	78,3763	445,216	,007	,935
P19	78,1720	405,166	,821	,924
P20	78,1720	405,166	,821	,924
P21	78,3763	445,216	,007	,935
P22	78,1613	415,028	,506	,928
P23	78,1720	405,166	,821	,924
P24	78,3763	445,216	,007	,935
P25	78,1720	405,166	,821	,924
P26	78,1720	405,166	,821	,924
P27	78,3763	445,216	,007	,935
P28	78,1613	415,028	,506	,928

Podemos Determinar que el Instrumento utilizado para este estudio es confiable debido a que existe un 93.0% de confiabilidad con respecto a 28 Preguntas (93 encuestados) de la Variable **Desempeño Laboral**


 LIC. IGNACIA ABIGAIL LOZANO RAMO
 COESPE 214
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ