



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Desempeño laboral de los colaboradores y su relación con el clima
organizacional de la Municipalidad distrital de Wanchaq, 2020

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

AUTORA:

Vivero Guerra, Fiorela Aldana (ORCID: 0000-0003-1725-7833)

ASESOR:

Mg. Rejas de la Peña, Aldo Fernando (ORCID: 0000-0002-8594-8620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Beatriz Guerra Ccahuana y Víctor Leonardo Vivero Guzmán, por su paciencia, comprensión, consejos y su apoyo incondicional en mi vida profesional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A mis padres quienes son mi motor y mi mayor inspiración, que a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino.

Y a mis amigos por amigos por sus consejos y mis maestros que ayudaron a lograr mis objetivos.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	4
III. Metodología	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. Resultados	21
V. Discusión	32
VI. Conclusiones	37
VII. Recomendaciones	39
Referencias	41
Anexos	ix

Índice de Tablas

Tabla 1: Resumen de procesamiento de casos	21
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad	21
Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Clima Organizacional	22
Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño Laboral	23
Tabla 5: Relación entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral	24
Tabla 6: Relación entre la variable Clima Organizacional y Eficacia	25
Tabla 7: Relación entre la variable Clima Organizacional y Productividad	26
Tabla 8: Relación entre la variable Clima Organizacional y Competencias	27
Tabla 9: Prueba de Hipótesis General	28
Tabla 10: Prueba de Hipótesis Específica 1	29
Tabla 11: Prueba de Hipótesis Específica 2	30
Tabla 12: Prueba de Hipótesis Específica 3	31

Índice de Figuras

Figura 1: Nivel de Clima Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020	22
Figura 2: Nivel de Clima Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.	23
Figura 3: Relación entre el Desempeño Laboral y Clima Organizacional	24
Figura 4: Relación entre la variable Clima Organizacional y Eficacia	25
Figura 5: Relación entre la variable Clima Organizacional y Productividad	26
Figura 6: Relación entre la variable Clima Organizacional y Competencias	27

RESUMEN

Esta investigación permite analizar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, de tipo de investigación básico, de diseño no experimental y nivel descriptivo, transversal y correlacional. Para la recolección de datos, se utilizó el cuestionario y el instrumento de investigación fue la encuesta, aplicado a 121 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq. Para analizar la investigación se ha consolidado una base de datos sintetizando las respuestas obtenidas de las encuestas para desarrollar la discusión o coincidencias con los antecedentes nacionales e internacionales, por tanto la variable de clima organizacional y de desempeño laboral, tienen una relación positiva o significativa, con un nivel de significancia del 0,000 que es menor al $\alpha = 0,05$. Así mismo, se deduce que las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,897$. Se concluye que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, ambiente de trabajo, competencia profesional , satisfacción en el trabajo.

ABSTRACT

This research allows us to analyze the relationship between the organizational climate and the work performance of the employees of the Wanchaq District Municipality, 2020. This study has a quantitative approach, basic research type, non-experimental design and descriptive, cross-sectional and correlational level. For data collection, the questionnaire was used and the research instrument was the survey, applied to 121 employees of the Wanchaq District Municipality. To analyze the research, a database has been consolidated synthesizing the responses obtained from the surveys to develop the discussion or coincidences with the national and international antecedents, therefore the organizational climate variable and the work performance variable have a positive or significant relationship, with a significance level of 0.000, which is less than $\alpha = 0.05$. Likewise, it follows that the variables are directly related, as shown by the Spearman correlation coefficient $Rho = 0.897$. It is concluded that there is a relationship between the organizational climate and the work performance of the employees of the Wanchaq District Municipality, 2020.

Keywords: Organizational climate, job performance, work environment, professional competence, job satisfaction.

I. Introducción

El recurso humano es un elemento fundamental en la estructura, organización, misión, visión y objetivos estratégicos de planificación que tiene una entidad privada o pública. Al respecto la teoría de Herzberg o de la motivación e higiene, identifica dos factores: Factores de higiene, relacionados al entorno laboral que debe ofrecer condiciones mínimas indispensables para el trabajador y los factores motivadores, vinculados con la tarea en sí, que conduce a que el trabajador perciba su plenitud, motivación y realización eficiente de sus tareas. Los elementos de higiene son extrínsecos al trabajo mismo e incluyen aspectos como el sueldo y seguridad laboral, así mismo los motivadores son intrínsecos al trabajo mismo e incluyen aspectos de logro y reconocimiento (Griffin, 2010).

La Teoría de Rensis Likert orientado a la mejora del clima organizacional, identifica diversos factores que influencia el ambiente laboral, delimitan 4 estándares de clima, referidos al modelo de gestión, liderazgo y trabajo en equipo: Clima de tipo autoritario explotador, autoritario paternalista, participativo consultivo, participativo del grupo (Gam y Berbel, 2007).

En el contexto internacional, en la mayor parte de ciudades y países modernos el clima laboral se considera como una posibilidad de mejora en la productividad de las empresas. Al respecto, se indica: “En Canadá y EE.UU, pretenden lograr un mejoramiento ininterrumpido del ambiente de la empresa, y de esta forma establecer un incremento de productividad, siempre considerando el elemento humano de la organización; se aspira hacer de conocimiento la relevancia cuando se conduce el ambiente laboral para la comodidad de los colaboradores y el logro exitoso de las empresas apropiadamente” (Villena, 2018).

Su finalidad es cuantificar cual eficiente es la producción por cada recurso o factor empleado, se infiere que el procedimiento es eficaz cuando se realiza una producción con la cantidad más mínima de recursos posibles, es decir, la productividad laboral depende de forma directa de elementos como el clima institucional, la permisividad y tolerancia que ofrece la institución, las propias condiciones de la actividad laboral, la persona que dirige el equipo, etcétera.

A nivel nacional, Nolberto (2017) investigó sobre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pichanaqui, cuyo propósito fue identificar cómo influye la variable independiente en las variables

dependientes. El resultado fue que una gestión eficiente del recurso humano es indispensable para que los colaboradores demuestren competencia y eficiencia en su desempeño laboral. Se sugirió que todas las personas que postularon a un cargo dentro de la municipalidad accedan mediante un proceso de selección, con el objetivo de contratar personal que cumpla con el perfil acorde.

En la región del Cusco, Chirinos (2019) desarrolló la tesis sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pallpata. El investigador concluyó, previa aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, una influencia directa a las variables en estudio, afirmando que las condiciones del clima organizacional influyen directamente en el desempeño laboral de los colaboradores públicos. Sugirió que el desarrollo integral de los servidores públicos influyen directamente sobre el buen desenvolvimiento, solución de problemas y acercamiento del Estado al ciudadano.

En la ciudad del Cusco, Sánchez (2018) realizó una investigación sobre el clima organizacional de los colaboradores administrativos en el gobierno local de San Sebastián, cuya conclusión identifica que el clima organizacional es bueno por el trato entre el personal, el reconocimiento, la disponibilidad de recursos, la claridad organizacional y los valores colectivos son calificados como regulares. Recomendó a la Sub Gerencia de RR.HH de este municipio, promover la cooperación y respeto, mejorar el salario y beneficios laborales, así como facilitar la implementación necesaria de manera rápida para realizar los trabajos correspondientes.

Con el propósito de realizar la investigación en la Municipalidad de Wanchaq se plantea la situación problemática general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020? Y cómo problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la eficiencia, la productividad y las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020. El objetivo principal que responde a las preguntas planteadas, fue: Establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020. Como objetivos específicos se consideró: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la

eficiencia, la productividad y las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

La hipótesis general, afirmó que: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020; al igual que la hipótesis específica consideró que: Existe relación entre el clima organizacional y la eficiencia, la productividad y las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Esta investigación se justificó en el criterio teórico, sobre la relación que existe al aplicar la teoría y su vínculo con las definiciones básicas del clima organizacional y desempeño laboral. Permitiendo explicar una situación interna de la institución, que afecta en el desempeño de los servidores y en lograr las metas y objetivos que se desea alcanzar. En el aspecto social - práctico presentó aspectos favorables para el fortalecimiento de situaciones desfavorables para su corrección. Los resultados del mismo permiten proponer mejoras en el clima organizacional para llegar a motivar así como la existencia de buenas relaciones laborales e interpersonales que coadyuven la productividad, eficacia y eficiencia de los servidores.

En el aspecto metodológico, se hizo uso de la aplicación de técnicas de investigación como el cuestionario y su correspondiente proceso y análisis en el software SPSS v.25, para realizar una medición del clima organizacional de esta entidad pública, puesto que con ello se pretende conocer la relación que sostiene con el desempeño laboral de los servidores.

La finalidad de este estudio fue demostrar la relación estrecha que existe de un clima organizacional con el desempeño óptimo del servidor público en el Municipio de Wanchaq, que es alterado por factores subjetivos y objetivos. Según García (2003) describe que: "Varias características pueden coadyuvar al clima organizacional, el elemento decisivo, son las impresiones individuales, de los deberes y de las probabilidades de estímulo que determinan la conducta de los colaboradores". Es así, que se pudo observar la presencia de ciertos factores que alteran el ambiente laboral de esta entidad, específicamente en los comportamientos individuales de las personas, muchas de carácter negativo provocado por situaciones de índole personal, reflejado en daños a sus compañeros, dando como resultado el bajo nivel en su desempeño laboral.

II. Marco Teórico

Los trabajos de investigación que anteceden el problema de origen internacional son:

El artículo publicado por Meriño et al. (2018) tuvo como propósito exponer la situación del clima organizacional relacionado al tema de emprendimiento sostenible, para identificar la influencia del factor clima laboral con relación al progreso del emprendimiento y considerando el mismo éxito. Metodológicamente, la investigación fue de tipo racionalista científica. La población considerada fueron los ciudadanos de Mene Grande – Zulia, Venezuela. Tomaron como muestra 63 servidores, quienes trabajaban en la empresa de servicios y mantenimiento Baralt. La técnica para recolectar datos, fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Arribaron a la conclusión de establecer que los trabajadores se encontraban insatisfechos con referencia al clima organizacional, ello se vio reflejado por un porcentaje de nivel bajo con 2.31 % en el emprendimiento sostenible. En consecuencia, la carencia de un clima institucional óptimo impactaba en el equilibrio emocional de los trabajadores.

Es así que el ambiente laboral cobra una gran importancia, puesto que dentro de esta dimensión está inmersa como perciben los colaboradores de una institución las exigencias del trabajo a las que se ven expuestos y los medios que se disponen para lograr las metas y objetivos que demanda cada organización. A partir de ello se puede distinguir elementos subjetivos, los mismos que están relacionados a la ideología que adquiere el colaborador y que se suscita en base a una realidad laboral. Otro rasgo es respecto a elementos tangibles, que constituyen el contexto de ambiente laboral, por ejemplo, el ambiente de trabajo, el sueldo, la situación física y emocional, etcétera (Cruz, 2018).

El factor productividad es una medida económica que permite realizar cálculos respecto a la cantidad de productos y servicios se produjeron por cada factor, entre los que se encuentran los trabajadores, capital, tiempo, tierra, entre otros, en un lapso de tiempo estimado. Así mismo, la productividad laboral depende directamente de una cadena de elementos como el clima institucional, las condiciones del trabajo, el líder del equipo, etc (Wayá et al., 2018).

En la investigación de Luqman et al.(2020) tuvieron como finalidad examinar el efecto del ambiente organizacional y su relación con el desempeño laboral de los pedagogos de la asignatura de educación física. Se utilizó como metodología, el método cuantitativo y la técnica para recolectar datos fue la encuesta e instrumento de investigación el cuestionario. Tomaron como referencia una muestra de 169 Instructores de Educación Física de las escuelas secundarias superiores gubernamentales en Khyber Pakhtunkhwa, Pakistán. El estudio tuvo como resultado que, el clima organizacional repercutía preponderantemente en la satisfacción de objetivos laborales. Todos los elementos del clima organizacional contribuyen a incrementar la eficiencia de los Instructores en Educación Física. Concluyendo que el personal, no solo se siente cómodo en un clima organizacional saludable, sino que también aumenta su nivel de desempeño.

Respecto a la satisfacción laboral que un colaborador puede estimar en la realidad que percibe, para Peña et al. (2020) se define como, la situación emocional positiva como resultado de la apreciación subjetiva de las vivencias en la actividad profesional de los trabajadores. Por lo que, es de suma importancia estudiar la satisfacción laboral de los trabajadores en dos aspectos, tanto un conocimiento del trabajador y lo que él mismo causa en la organización. De modo que, se destaca la habilidad y destreza de todo trabajador, en la que tiene presencia el factor del capital humano.

Para Rasskazova et al. (2018) las habilidades hacen referencia a las aptitudes que poseen las personas para realizar eficiente y eficazmente sus tareas. Es decir, cuando una persona es hábil, se refiere a la capacidad que tiene de llegar al éxito en la función que está desempeñando gracias a su destreza.

Por otro lado, Berberoglu (2018) redactó un artículo que plantea como objetivo: “La evaluación de las percepciones de los empleados de salud en relación al efecto hipotético del clima organizacional con el compromiso y rendimiento organizacional apreciado” (p.10). Así mismo el artículo se basó en un enfoque cuantitativo, por intermedio de la sistematización de datos de los servidores de salubridad de centro hospitalarios estatales en el norte de Chipre, aplicando el instrumento del cuestionario. Este escrito arrojó como resultado la correlación entre el clima organizacional y el compromiso de los empleados, así como con el desempeño organizacional percibido. Como conclusión principal se dio a conocer

que si los trabajadores de las entidades públicas de salud de Chipre, conciben el clima organizacional de forma favorable, en consecuencia, su nivel de compromiso organizacional será más elevado.

Cabe mencionar que, la gestión es el desarrollo de reconocimiento de los elementos de una organización, por medio de un plan lógico de acción, que posibilite incrementar la productividad y rentabilidad, así como la sostenibilidad de la misión-objetivo concertado (Crevani, 2018).

En Nicaragua, Zans (2017) en su tesis de investigación, planteó examinar el ambiente organizacional y su repercusión en el rendimiento laboral de los administrativos y maestros de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN — Managua, en el período 2016. Como metodología aplicada fue de tipo postpositivista y crítico realista, así mismo es no experimental - transversal. Se consideró un universo de 88 trabajadores, y la muestra de 59. Se obtuvo por conclusión que el clima organizacional en la facultad mencionada, fue óptima en alta dimensión, ya que estuvo ubicado en el nivel medianamente favorable y no favorable, así mismo el liderazgo presentó una escasa participación, el mismo que se encuentra vinculado con las competencias laborales por parte de un servidor, y por el contrario existió una actitud de indiferencia en sostener un clima organizacional óptimo en la organización colaborativa, de igual modo se identificó que el desempeño laboral que se desarrolló fue inadecuado, pese a que las actividades programadas se ejecutaron en el tiempo planificado, y la toma de decisiones se efectúan mayormente individualmente.

La competencia es uno de los rasgos de cada individuo, la que le permite realizar exitosamente las actividades que se le asignan. Las competencias pueden combinar conocimientos, actitudes y habilidades. La capacidad de una persona para realizar un trabajo se llamaba competencia, pero con el tiempo y la competencia en investigación, se refería a otros conceptos. La competencia no implica solo la capacidad para realizar una tarea, si no de todo lo asociado con un mejor desempeño laboral (Riyanto et al., 2020).

Es por ello, que podemos definir las capacidades como la serie de habilidades, destrezas y actitudes que tiene una persona para ejecutar una función definida. Sobre el particular, lo mencionado se enlaza con la educación, considerada esta última, como un proceso de adquisición de nuevas competencias

para aplicarlas en el mundo (Barken et al., 2018).

Por su parte Santamaría (2020) también publicó una investigación donde se proyectó como meta distinguir la repercusión del contexto corporativo respecto al desenvolvimiento laboral de los servidores de la Empresa Datapro S.A. La investigación fue descriptiva-explicativa, así mismo no experimental – transversal. La aplicación del instrumento de investigación fue el cuestionario, al 100%, es decir un número aproximado de 106 trabajadores de diferentes jerarquías, considerando Quito y Guayaquil. Concluyéndose que, el clima organizacional impactaba directamente en el desempeño laboral de los empleados, lo que se evidenció a primera vista mediante los resultados que brindaron la estadística descriptiva sobre las variables y sus dimensiones, la misma que fortaleció la afirmación con las pruebas de inferencia estadística, que después de ser aplicadas desecharon totalmente la idea de separación entre las variables en mención.

Las investigaciones consideradas como aportes de nivel nacional que se asemejan con el propósito de estudio, son los siguientes:

Tamayo y Romero (2018) en su tesis de investigación, plantearon establecer la relación vinculante del ambiente laboral con el rendimiento de los trabajadores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores 2018. Su metodología de investigación fue sustantiva y su diseño fue correlacional, y no experimental — transversal. Su técnica de investigación fue la encuesta y su instrumento de medición fue el cuestionario, siendo su población de estudio un total de 151 personas con una muestra de 109. Los resultados reflejaron que las variables indicadas demuestran una relación positiva intermedia, representada por 0,668. Así mismo concluyeron que el clima institucional se vincula de manera estrecha con el rendimiento de los servidores, manifestando un clima organizacional positivo lo que genera una satisfacción profesional en los trabajadores y un espacio acogedor para la realización de sus labores.

De igual forma, Guerrero y Rodríguez (2017) en la investigación que realizaron, plantearon identificar la vinculación existente entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yanahuara, Arequipa 2017. Cuiéndose a una metodología de enfoque cuantitativo de tipo empírico analítico que sirvió de prueba estadística para el estudio de los datos. Así mismo el diseño que utilizaron fue de tipo no experimental y

transaccional, aplicando como instrumentos de investigación la encuesta y el cuestionario. En base al logro que obtuvieron, arrojó un coeficiente de correlación de Pearson de 0,900, concluyéndose que se debía aceptar la hipótesis general, donde existe una relación estrecha entre el clima laboral y el desempeño laboral de los administrativos.

Por otro lado, Altez y Arias (2019) en su estudio tuvieron como objetivo determinar cuál era el efecto del clima organizacional en relación al rendimiento laboral de los empleados en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra en el año 2018. Siguiendo una metodología de investigación con un enfoque mixto, es decir cuantitativo y cualitativo, así mismo se hizo uso del instrumento de entrevistas. La muestra implicó la presencia de la gerente de Recursos Humanos, el dueño de una empresa head hunter y un encargado de la tienda. Se llegó a la conclusión que el clima de la organización influenciaba en el desempeño laboral de los empleados. Por consiguiente, que ellos tienen un mayor rendimiento cuando el espacio de su centro laboral era amigable.

Consideremos ahora lo expuesto por Villena (2018) quien en la investigación que realizó tuvo como objetivo identificar la vinculación del clima organizacional con el rendimiento laboral de los servidores de la empresa REYSER ING. SRL en la ciudad de Cajamarca en el año 2018. Se utilizó una metodología con un diseño de investigación no experimental, correlacional, transversal y de enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo conformada por un total de 15 colaboradores del área técnica de la empresa, aplicándose en el presente estudio como instrumento la encuesta. Concluyendo que las variable dependiente y las variables independientes se encuentran rigurosamente vinculadas.

Ruíz (2021) tuvo como objeto de su investigación establecer la conexión que existe entre el clima laboral y el desenvolvimiento de los empleados civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui - Essalud, Lambayeque - Perú, 2019. Utilizó una metodología con diseño de la investigación no experimental, cuantitativa y correlacional. Los trabajadores considerados para su estudio, se definió en base al total del personal del Centro hospitalario del primer semestre 2019, siendo 457 servidores, el mismo que también fue considerado como muestra de la investigación. La técnica utilizada fue el cuestionario y su instrumento la encuesta.

El resultado de la investigación llegó a la conclusión de una relación positiva entre el clima laboral y desempeño de los servidores del centro de salud de Lambayeque.

Así mismo, Zambrano (2018) tuvo como objetivo en su investigación determinar en qué medida las capacidades laborales tienen relación con el clima organizacional de los administrativos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz en el año 2016. El estudio fue de tipo aplicativo, descriptivo - correlacional y un diseño no experimental. Considerando la población por 63 servidores, quienes formaron también su muestra. Se aplicó la encuesta para sistematizar los datos de la información, y el instrumento fue el cuestionario. De los resultados, se obtuvo como conclusión que la variable de competencia laboral tenía relación con el clima organizacional en los servidores esta red de salud directamente.

Otro estudio, realizado por Collas (2019) planteó como objeto de estudio identificar el vínculo que existía entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo en el año 2018. Su metodología se basó en un estudio descriptivo de tipo básico – correlacional y su diseño de investigación no experimental. Las encuestas, el análisis de contenido observacional, el fichaje, la observación directa, fueron las técnicas para recolectar datos, y como instrumento el cuestionario. La muestra estuvo formada por 156 empleados. El resultado obtenido fue que la variable organizacional se encontraba con un valor de (66.9%), por tanto en un nivel medio y el rendimiento laboral resultó un (58.9%). Concluyéndose que existía una concomitancia de consideración entre el clima organizacional y rendimiento laboral, ya que se evidenció una relación positiva y moderada según Rho de Spearman =0.682, respaldada de un valor de significancia = 0.000 < 0.05.

Por otro lado Penachi (2019) en su artículo de investigación planteó describir la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Nacional de Defensa Civil. Dado que, un clima laboral apropiado aporta a que el servicio sea de calidad y se logre las metas planteadas; antagónicamente, lo opuesto no aporta con la potenciación de la gestión y obstaculiza el alcance de los objetivos planificados. Para ello, 196 colaboradores de diferentes áreas fueron parte de la muestra; y el instrumento utilizado fue la encuesta. Se llegó a concluir que hay una estrecha relación entre las variables de estudio. Por ende, si la armonía, la práctica de valores, el trabajo en equipo y compañerismo predominan,

se puede construir un ambiente de calidad y el rendimiento del colaborador sera creciente.

En este mismo sentido, Barboza et al. (2021) realizaron una investigación cuyo fin fue explicar el clima organizacional donde se desempeñaban los empleados de la empresa de motorepuestos Alarcón en el 2018, utilizándose el tipo de metodología de carácter cuantitativo, de nivel descriptivo, tomando en cuenta el diseño no experimental de tipo transversal; así como una muestra por 21 empleados. Las herramientas de investigación utilizadas fueron la encuesta y el cuestionario. Como conclusión se estableció que el Clima Laboral no era favorable; preponderando factores como falta de liderazgo con 62 %, estabilidad laboral 57 %, desarrollo profesional y personal 62 %, identidad con la empresa 62 %, y aspectos ambientales 62 %; de los antes mencionados solo existió un factor positivo, que fue la remuneración con 62 %.

Rodriguez (2016, como se citó en Lickert,1968) sobre la Teoría de Clima Organizacional de Lickert estableció que la actitud demostrada por los empleados obedecía al comportamiento administrativo y condiciones laborales que ellos percibían, por ello se afirmó que la relación estaría en función a como se percibe el clima organizacional en factores como: Los parámetros enlazados a la tecnología, contexto y estructura del sistema organizacional, la jerarquía que el individuo ocupa en la empresa y la remuneración que percibe, sus actitudes, grado de satisfacción.

Según Lickert estableció 3 tipos de variables que delimitan los rasgos particulares de una institución y que influenciaban sobre la apreciación individual del clima organizacional, estas serían:

Variables causales, que están conceptualizadas como independientes, dirigido a señalar el sentido de como una organización evoluciona y consigue resultados. Las variables que conforman son: el contexto organizativo y administrativo, toma de decisiones, competencias y actitudes. También están las consideradas intermedias que estarían relacionadas a la medición del entorno dentro de la organización, evidenciado en factores de rendimiento, toma de decisiones, motivación y comunicación. Y finalmente las variables finales, manifestadas como efecto de las variables causales e intermedias, están direccionadas a instaurar resultados que se obtienen por la organización como: Ganancia, productividad y pérdida (p.106).

Ahora bien, para poder entender de mejor forma la motivación laboral, se puede definir como aquello que nos impulsa a seguir adelante para alcanzar nuestras metas y todo lo que deseamos en la vida; es decir lo permitido que una persona actúe con un comportamiento deseado, la misma que implica una base emocional para cualquier persona, estar motivado indica realizar las actividades sin apatía y sin hacer un esfuerzo adicional (Mignini y Dávila, 2020).

Para Brunet (1999), en base a la teoría planteada por Litwin y Stringer en 1968, utilizó un cuestionario que defiende la existencia de 9 dimensiones, las que permitirían la explicación al clima existente de una organización determinada. Estas dimensiones tienen relación con algunas características de la institución como: La estructura, viéndolo como la sensación que tienen los integrantes de una organización respecto a reglas que deben tomar en cuenta, para desarrollar sus actividades de trabajo. La responsabilidad, que va relacionada a la toma de decisiones autónomas dentro del trabajo. La recompensa, que es la apreciación del premio recibido por el trabajo bien hecho. El desafío que conlleva que la organización promueva la aceptación de desafíos que impone el trabajo a los miembros que forman parte. Las relaciones, que corresponde a la apreciación de los miembros en referencia es la existencia de un ambiente grato de trabajo. La cooperación, que a nivel de superiores como inferiores haya un espíritu de ayuda entre todos los miembros. Los estándares, que está relacionado con las normas de rendimiento que perciben las personas que forman parte de la organización. Los conflictos, que es el sentimiento por aceptar de buena forma opiniones discrepantes o solucionar problemas. La identidad, como el sentimiento de ser miembro de un equipo de trabajo.

La identidad por parte de los colaboradores en las organizaciones, la mayoría de las veces es concebida como la medida en que un individuo percibe la unidad entre él o ella y un colectivo, es decir, la identificación organizacional reconoce cada vez más, en principio, que se refiere no solo a un estado sino a múltiples procesos dinámicos que ocurren simultáneamente y están interrelacionados entre las relaciones de las personas con las organizaciones a las que pertenecen (Brown, 2017).

Por otro lado, Borman y Motowidlo (1993) indicaron que el modelo teórico de Campbell es un pilar fundamental de la valoración del desempeño laboral, que tiene

por fin contar con los componentes prioritarios para precisar el nivel de desempeño y así poder coadyuvar en la formulación de estrategias que se dirigen a cumplir las metas trazadas por las organizaciones, debido a que se focaliza en cómo se comportan los colaboradores y cómo ésta afecta en los resultados. Así mismo Campbell aseveró que existen correlación entre las competencias y dimensiones del desempeño laboral, afirmando que el rendimiento puede ser predicho en base a dichos elementos, que son determinantes directos e indirectos. Los primeros dependen únicamente del sujeto e intervienen de manera directa su nivel de rendimiento, los segundos que se dividen en conocimientos, destrezas o habilidades y motivación. Dentro de los determinantes indirectos internos se encuentran las capacidades o aptitudes, actitudes, valores, y respecto a los externos, que se refieren a la disponibilidad de recursos, organización del trabajo (Costales, 2009).

Respecto al factor rendimiento, Alsakarneh (2019) lo definió como la relación entre los objetivos y tareas desarrolladas con el tiempo que se mide en horas efectivas de trabajo que se han utilizado para lograr lo establecido; tomando en consideración a las personas que constituyen un factor importante; es decir, los recursos. Por otro lado, otro elemento importante es la habilidad laboral y profesional de los empleados, definidos como una serie de capacidades, habilidades y destrezas que en su conjunto son la clave para optimizar su desempeño en una determinada actividad laboral. Así pues, el desarrollo de estas capacidades suele ser mejor apreciado en las empresas actuales (Kell y Lang, 2017).

Lo indicado se evidencia, debido a los cambios del contexto actual que está sucediendo (el covid 19 aceleró). Se requieren talentos diferentes a los de costumbre en todos los ámbitos de la sociedad ya que por la pandemia se ha visto una serie de debilidades, las mismas que han afectado la organización laboral y por ende en el rendimiento competente de los empleados.

A pesar de la situación, los colaboradores siguen siendo la pieza fundamental en el funcionamiento de una empresa, proyecto u organización. Pese al avance vertiginoso de la ciencia y conocimiento tecnológico la energía laboral del personal, sigue y seguirá siendo irremplazable.

Por ende, el clima organizacional es estimado como un componente principal en todas las entidades que buscan el bienestar laboral, a fin de que la productividad

se incrementa, considerando el rol del talento humano que orienta los procesos que establecen la conducta organizacional, la ausencia de seguimiento de este clima pudiendo generar deserción de los trabajadores en la entidad, en razón a que se presentan dificultades en las relaciones personales y no exista motivación en el momento de realizar las actividades acorde a lo designado.

El ser humano que realiza una actividad económica como trabajador de una institución, pasa la mayor parte de su tiempo en interrelación con sus compañeros de trabajo, si esta relación está deteriorada, influye directamente en su situación emocional, física, psicológica, que muchas veces es sobre llevada por la necesidad económica que tiene. Lo correcto es buscar alternativas de mejora para solucionar los problemas de relaciones interpersonales, identificando las causas que generaron el problema y planificando acciones como charlas, talleres de acercamiento entre los actores y la práctica de una comunicación efectiva.

Es importante mencionar el aporte realizado por Chiavenato (2000), quien define el clima organizacional como: "...las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son apreciadas o experimentadas por las personas que forman parte de la organización..." (Pág.18). Así mismo se relacionan directamente con el proceder de los colaboradores. En relación a su rendimiento laboral define como: "...la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual resulta necesaria en las empresas, por ende, se convierte en una ventaja de competencia en las empresas actualmente" (Pág. 19).

La competitividad se define como la conjunción de conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para realizar ciertas actividades. La utilización de los factores mencionados genera una competencia laboral desarrolladora. Tomando en cuenta las habilidades de un trabajador, por ejemplo, le permite a éste realizar sus actividades de manera eficaz y eficiente. Los conocimientos que posee, le permite tomar mejores decisiones en la solución de problemas; así mismo las actitudes hacen posible una relación proactiva con sus pares para lograr un trabajo cooperativo y colaborativo sin dificultades. La competitividad en el ámbito laboral beneficia directamente en la productividad de una empresa. Por las razones indicadas, las empresas se preocupan en este aspecto, planificando capacitaciones y actualizaciones en el recurso humano (Bentamar y Ourahou, 2020).

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de esta investigación fue de tipo básica. Al respecto CONCYTEC (2018) define esta investigación también como pura o fundamental, ya que lleva a buscar nuevos conocimientos y campos para investigar, no tiene objetivos prácticos definidos, por tanto mejora el conocimiento científico.

Del mismo modo, Muntané (2010) manifiesta que: “Se trata de una investigación denominada también pura o teórica, caracterizándose por su origen en el marco teórico y permaneciendo en él, siendo el fin acrecentar los aportes científicos, pero sin cotejar con algún rasgo práctico” (p.39).

De esta forma, se recolectó información referente al clima organizacional y desempeño laboral, con el fin de incrementar más información relacionada a la correlación entre ambas variables, en base al entendimiento de la problemática sin considerar como objetivo la aplicación del nuevo conocimiento que se tuvo como resultado.

De acuerdo a Sánchez y Reyes (2015) la investigación se trata de recolectar resultados sobre la actualidad, para aumentar el acervo teórico, adicionalmente, el investigador se esfuerza por comprender el problema y no prioriza la implementación de los nuevos conocimientos obtenidos.

El diseño del presente estudio que se realizó fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional.

Para Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medicación numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas. Así mismo este autor hace referencia al diseño no experimental como la investigación que se ejecuta sin manipular de forma premeditada las variables, en otros términos, no se hace modificar intencionalmente las variables independientes para visualizar los resultados respecto a otras variables. Puesto que en una indagación no experimental se trata de analizar hechos tal como se dan en la realidad objetiva, para seguidamente explicarlos. Así como se muestra en la experiencia citada, en esta investigación no se manipulará la variable desempeño laboral para generar efectos específicos sobre el clima organizacional, empero, las variables estudiadas se presentarán en su esencia natural.

También cabe mencionar, el diseño del estudio fue de corte transversal, que acorde con Rodríguez y Meldiveso (2018) indica:

El corte transversal es una forma de estudio observacional de tipo individual que se caracteriza por su doble propósito, a nivel descriptivo y analítico. La misma es conocida como estudio de prevalencia, pues su finalidad principal es identificar la frecuencia de una condición en la población en estudio (p.98).

Es así que, la investigación se basó en lo experimentado durante el año 2020, de modo que, se determinará en un solo tiempo en el que se recolectará los datos.

En cuanto al nivel de investigación, ésta fue de nivel descriptivo ya que tuvo como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes (Martínez, 2018). Y de igual modo fue correlacional, que según Hernandez et al. (2014) refiere a que tiene como propósito evaluar la relación que existía entre dos o más conceptos, categorías o variables. Es así que, en el presente estudio se evaluó la relación existente entre nuestras dos variables de clima organizacional y desempeño laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Clima organizacional

▪ Dimensiones e indicadores

Dimensión: Ambiente de trabajo

- ✓ Indicador 1: Comunicación efectiva
- ✓ Indicador 2: Condiciones del entorno
- ✓ Indicador 3: Apoyo

Dimensión: Motivación

- ✓ Indicador 1: Dirección
- ✓ Indicador 2: Persistencia
- ✓ Indicador 3: Intención

Dimensión: Satisfacción

- ✓ Indicador 1: Identidad
- ✓ Indicador 2: Reducción de ausentismo

- ✓ Indicador 3: Retribución

Variable dependiente: Desempeño laboral

▪ Dimensiones e indicadores

Dimensión: Eficacia

- ✓ Indicador 1: Consecución de tareas
- ✓ Indicador 2: Efectividad de trabajo
- ✓ Indicador 3: Competitividad

Dimensión: Productividad

- ✓ Indicador 1: Rendimiento
- ✓ Indicador 2: Gestión de tiempo
- ✓ Indicador 3: Calidad de trabajo

Dimensión: Competencias

- ✓ Indicador 1: Habilidades
- ✓ Indicador 2: Destrezas
- ✓ Indicador 3: Capacidades

Escala de medición

La escala aplicada fue de tipo ordinal, ya que según (Ochoa y Molina, 2018) las variables ordinales tienen la cualidad de que su jerarquía está ordenada por rango; cada rango posee la misma relación de ubicación con la siguiente; por consiguiente la escala muestra situaciones graduales o progresivas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Arias et al.(2016) la población es un elemento de estudio, considerado como una agrupación de casos definidos y accesibles, que formará el modelo para el cálculo de la muestra, y que debe de cumplir con una sucesión de pautas exigidos.

Acorde a lo anterior, la investigación contó con una población conformada por la totalidad de 177 servidores que laboraron en el Municipio de Wanchaq.

Criterios de inclusión

Todos los servidores del Municipio de Wanchaq en el año 2020, que formaron parte de la población y aceptaron ser parte de la investigación.

Criterios de exclusión

Conformada por todos los colaboradores que formaron parte de la población, pero que no pudieron participar por razones personales o laborales (permisos, vacaciones, inasistencias, actividades externas).

Muestra

De acuerdo a Hernandez et al. (2014) la muestra es un subgrupo de la población considerada para el estudio, en base a la que se sistematizarán datos, y que debe definirse anticipadamente con exactitud, por consiguiente representa a la población.

La muestra hallada para la presente investigación estuvo conformada por 121 servidores que laboraron en la Municipalidad Distrital de Wanchaq durante el año 2020.

Muestreo

Según Cántoni (2019) el muestreo es una técnica que posibilita determinar la muestra que plasme con precisión las características de la población en estudio, puesto que casi nunca es posible considerar a todos los componentes que forman parte de la población.

Esta investigación se realizó utilizando el muestreo de tipo probabilístico aleatorio simple, que según Hernandez y Carpio (2019) este tipo de muestreo es aplicado cuando se conocen a los sujetos en su totalidad que forman parte de la población; a cada elemento se le consigna un número correlativo y en seguida por medio de cualquier método del azar se elige cada sujeto hasta alcanzar la muestra que se requiere.

A continuación, presentamos la fórmula del muestreo que se utilizó para establecer el tamaño de nuestra muestra.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q} = \frac{177 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (176) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

Dónde:

Población: N = 177

Nivel de Confianza (95%): $Z_{\alpha} = 1.96$

Proporción a favor: p = 0.5

Proporción en contra: q = 0.5

Error de precisión: $d = 0.05$

Reemplazando en la fórmula anterior, resultó una muestra de 121 servidores que laboraron en la Municipalidad Distrital de Wanchaq.

Unidad de análisis

Colaboradores que laboraron en el Municipio de Wanchaq en el año 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta fue considerada como la técnica de recolección de datos fue la encuesta, en relación a las dos variables consideradas para el estudio: Clima Organizacional y Desempeño Laboral. La encuesta se definió como un instrumento de investigación, que se distingue por emplear un conjunto de métodos homogeneizados, en base a cuya ejecución se recolectan, procesan y se realiza un análisis de la información captada correspondiente a una muestra estimada que representa la población en estudio, al cual se deducirán los resultados que se obtengan (Castro y Fitipaldo, s/f).

Instrumento

El instrumento que se consideró para la recolección de datos fue el cuestionario que permitió realizar una medición de las variables que se conceptualizan al plantear el problema de investigación, en éste las variables están operacionalizadas como preguntas. Éstas no solo han tomado en cuenta el problema de investigación; sino también la población a la que se aplicó y los diversos métodos para recolectar la información (Hernández, 2012).

Validez

El cuestionario fue el instrumento de investigación, el que fue validado por profesionales especializados con el grado de Magíster, los mismos que fueron el Mg. Aldo Fernando Rejas de la Peña, el Mg. Rafael Fernando Vargas Salinas y el Mg. Walter Claudio Beizaga Ramírez, quienes revisaron dicho instrumento realizando las correcciones necesarias para poder mejorar, y después de corregido darle la validez correspondiente para ser aplicado.

3.5. Procedimientos

Con la finalidad de obtener información para esta investigación, primero se procedió a informar sobre los objetivos a los colaboradores que formaron parte de la muestra, los mismos que brindarán su aprobación para ser encuestados. Seguidamente, se les facilitó el instrumento de investigación para que procedan a completar los datos requeridos, previa indicación de la forma correcta de llenado.

Finalmente se realizó la sistematización de los cuestionarios, verificando que todos los espacios estén debidamente desarrollados; en caso de que no haya sido correcta se les instará a poder completar el desarrollo de las preguntas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Habiendo aplicado nuestro instrumento de investigación, es decir el cuestionario, se pasó a realizar un procesamiento de los datos obtenidos. Para ello se transfirió los datos recolectados al programa Microsoft Excel, seguidamente se realizó la tabulación de lo recopilado, donde se utilizó el programa de estadística SPSS V.25, el que permitió que las dos variables fueran procesadas y ser sometidas a análisis estadísticos orientados al desarrollo del estudio.

Para ello dicho análisis se dio en dos niveles. En primer lugar a nivel descriptivo, se empleó medias descriptivas como el promedio y la desviación estándar, al igual que la realización de tablas de frecuencias y la preparación de figuras estadísticas. En la interpretación se valoró un promedio (aproximado) mayor a 3 puntos que reflejará la congruencia con lo evaluado, es decir se aproxima al valor idóneo de la valoración de 5 puntos; por otro lado los promedios iguales o inferiores a los 3 puntos revelará la poca o nula congruencia con lo evaluado y por tanto, un clima organizacional desfavorable o insatisfacción laboral. Así mismo, la desviación estándar ayudó a confirmar la confiabilidad de los promedios, siendo esta mayor, cuanto menor sea la variabilidad.

En segundo lugar, a nivel inferencial, se evaluó la distribución de normalidad de la información recopilada utilizándose la prueba de Kolmogorov – Smirnov, la que es una prueba no paramétrica, con un nivel de significancia al 5%. Además con la finalidad de realizar un contraste de las hipótesis planteadas se utilizó el estadístico del coeficiente Rho de Spearman. Acorde a los grados de los valores: Si $p < 0,05$ es significativo, y si $p < 0,01$ si es muy significativo.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación, respetó correctamente los derechos de autor, haciéndose citas adecuadas citándonos a las normas APA 7ma. Edición. También se puede avalar que los datos obtenidos son verídicos, recolectados rigurosamente de los sujetos en investigación, respetando su privacidad y anonimato.

De igual forma de acuerdo a lo que indica Herranz (2007) en base al Código de Nuremberg, se concuerda que al observarse ciertos principios básicos, se realiza respaldando los requisitos de la moral, ética y el derecho como: El consentimiento voluntario del sujeto, el cual es imprescindible, así como el experimento permita brindar resultados beneficiosos y llegar a obtener un bienestar de la sociedad, que no pudieran ser conseguidos por otros métodos de estudio.

Desde este enfoque en la presente investigación se tuvo el consentimiento de las personas que participaron voluntariamente.

IV. Resultados

4.1. Nivel de confiabilidad

Tabla 1: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	121	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	121	100,0

Nota: Vivero (2021).

Se puede analizar respecto a la Tabla 1, que de un total de 121 servidores a los que se les aplicó la encuesta y por ende fueron casos posteriormente procesados, se han considerado válidos el 100% de los mismos y no fue excluido ninguno.

Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	121

Nota: Vivero (2021).

Al validar la credibilidad de la encuesta, se aplicó la prueba Alfa de Cronbach. Según Ruiz (2020), la prueba de Cronbach permite la medida de la correlación que se da entre diversas variables que integran la escala, así mismo el coeficiente Alfa de Cronbach se encuentra entre los valores 0 y 1. Si es más cercano a 1, más consistentes serán los ítems serán entre sí (y viceversa). Así mismo, hay que tener en cuenta que a mayor longitud del test, mayor será alfa (α).

Se muestra el alfa de Cronbach del instrumento aplicado a la población de nuestro estudio, el cual se obtuvo un valor de 0.951 (95.1%) con 121 elementos, de lo cual se infiere que nuestro instrumento aplicado es confiable, y por ende tiene validez.

4.2. Resultados descriptivos

Luego de aplicar el instrumento de investigación referente a ambas variables y sus dimensiones correspondientes se obtuvieron los siguientes resultados:

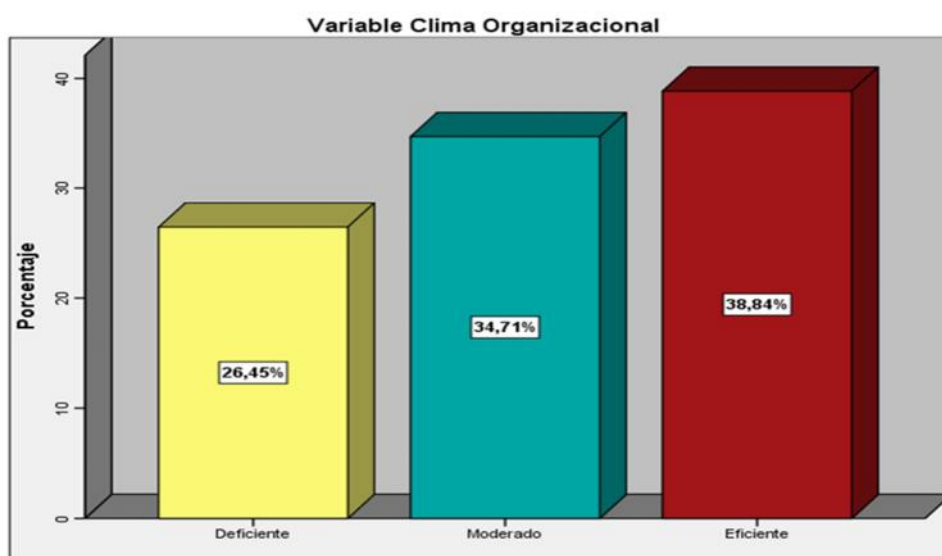
4.2.1. Variable: Clima Organizacional

Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	32	26,4	26,4	26,4
	Moderado	42	34,7	34,7	61,2
	Eficiente	47	38,8	38,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Nota: Vivero (2021).

Figura 1: Nivel de Clima Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020



Nota: Vivero (2021).

Una vez analizado el nivel general, la variable de clima organizacional proyecta un nivel aceptable, porque 38,84% concibe que es eficiente, el 34,71%, moderado, y el 26,45% considera que es de un nivel deficiente.

Nótese en la Figura 1, no existe mucho distanciamiento entre los promedios obtenidos de lo expresado por los colaboradores del Municipio de Wanchaq, sin embargo, el mayor porcentaje es visto como eficiente. Esto permite perfilar que el recurso humano en esta institución pública considerado positivo tanto del ambiente de trabajo, y así mismo existe una satisfacción y motivación de por medio. Se puede acotar que, ello se debe a que se cuenta con una Infraestructura la cual se conserva en buen estado, los equipos con los que se cuenta con nuevos relativamente, así como se realiza un mantenimiento periódico a los mismos y, en cuanto al personal, con el contexto del COVID-19, se realizaron contrataciones en modalidad de CAS temporáneas, de edades promedio bajas, contando con la ausencia del personal nombrado, que realizó sus labores de forma remota; todo ello coadyuvó a que en

la satisfacción y motivación del personal y, por consiguiente, en un mejor clima organizacional.

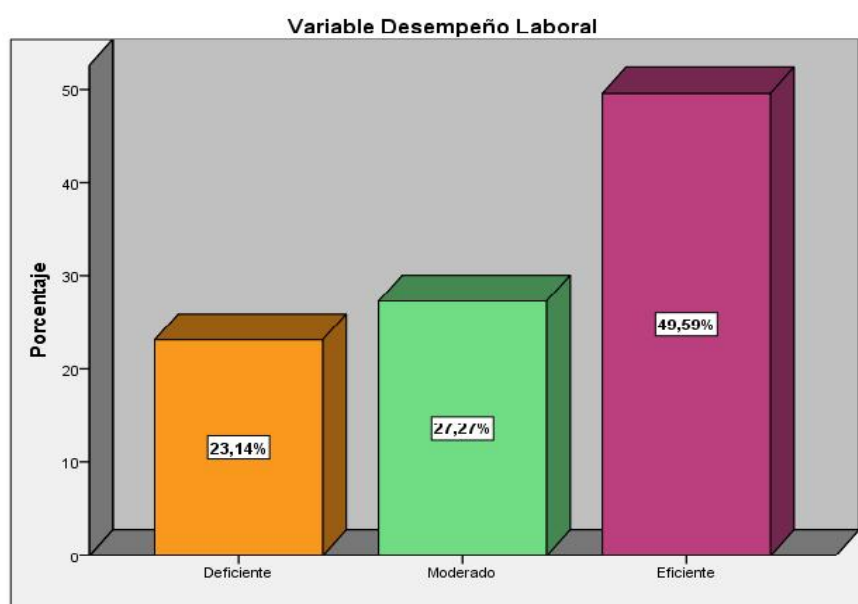
4.2.2. Variable: Desempeño Laboral

Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	28	23,1	23,1	23,1
Moderado	33	27,3	27,3	50,4
Eficiente	60	49,6	49,6	100,0
Total	121	100,0	100,0	

Nota: Vivero (2021).

Figura 2: Nivel de Clima Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020



Nota: Vivero (2021).

De la Tabla 4 y Figura 2, la variable desempeño laboral proyecta un nivel más que aceptable, debido a que el 49.59% del personal considera que es eficiente, mientras que un 27.27% lo considera moderado y un 23.14% percibe que el desempeño laboral es deficiente.

En la Figura 2, podemos visualizar que un gran porcentaje de personal de esta entidad, percibe que existe un desempeño laboral eficiente, y ello se podría explicar debido a que existe un nivel considerable de personas que demuestran eficacia, productividad y ponen en acción sus competencias en el trabajo realizado día a día; ya que al ser personal contratado temporalmente trata de mostrar la mejor predisposición y capacidades para poder ser renovados y escalar en distintas jerarquías en la institución.

4.2.3. Contrastación de Objetivos:

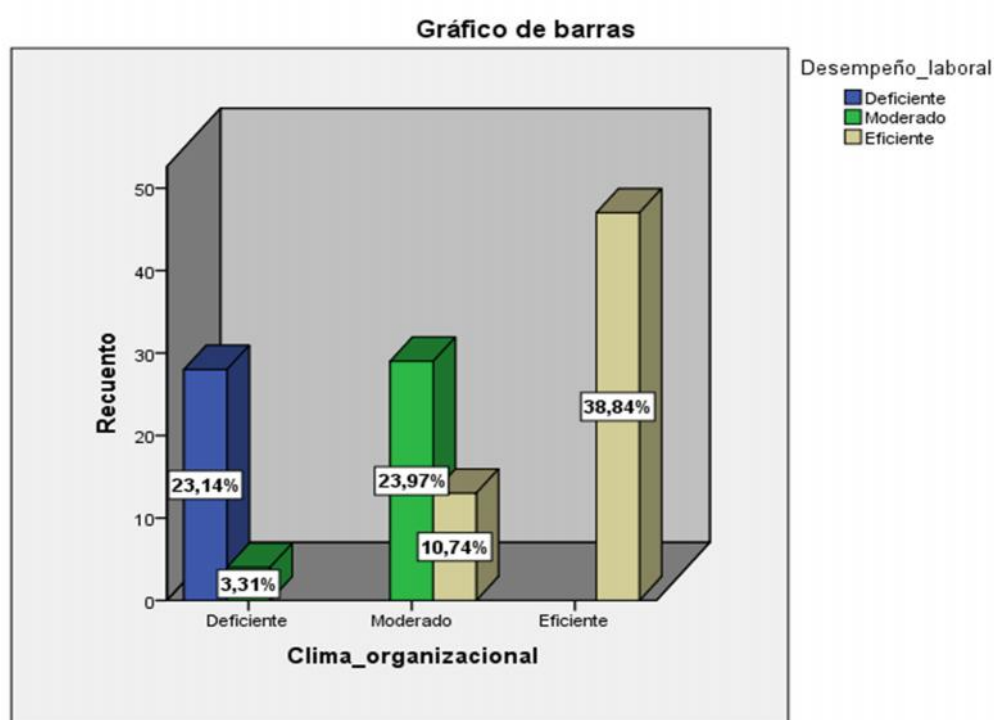
Objetivo General: Establecer qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020

Tabla 5: Relación entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Clima Organizacional	Deficiente	Rec.	28	4	0	32
		% del Total	23,1%	3,3%	0,0%	26,4%
	Moderado	Rec.	0	29	13	42
		% del Total	0,0%	24,0%	10,7%	34,7%
	Eficiente	Rec.	0	0	47	47
		% del Total	0,0%	0,0%	38,9%	38,9%
Total	Recuento	28	33	60	121	
	% del Total	23,1%	27,3%	49,6%	100,0%	

Nota: Vivero (2021).

Figura 3: Relación entre la variable Desempeño Laboral y Clima Organizacional



Nota: Vivero (2021).

En la Tabla 5 y Figura 3, se observa que un 26,4% del personal que fue encuestado refieren que el clima organizacional es deficiente, así mismo el 23,1% afirma que el desempeño laboral es deficiente y un 3,3% que es moderado. Por otro lado, un 34,7% expresan que el clima organizacional es moderado, así como

el 24% afirma que el desempeño laboral es moderado y el 10,7% indica que es eficiente. Adicionalmente, un 38,9% indica que el clima organizacional es eficiente, así mismo un 38,9% señala que el desempeño laboral es eficiente. Además, del total del 100% de encuestados, para ambos niveles, vale decir en la relación entre clima organización y desempeño laboral, un 23,1% indica que es deficiente, un 27,3% es moderado y el 49,6% es eficiente.

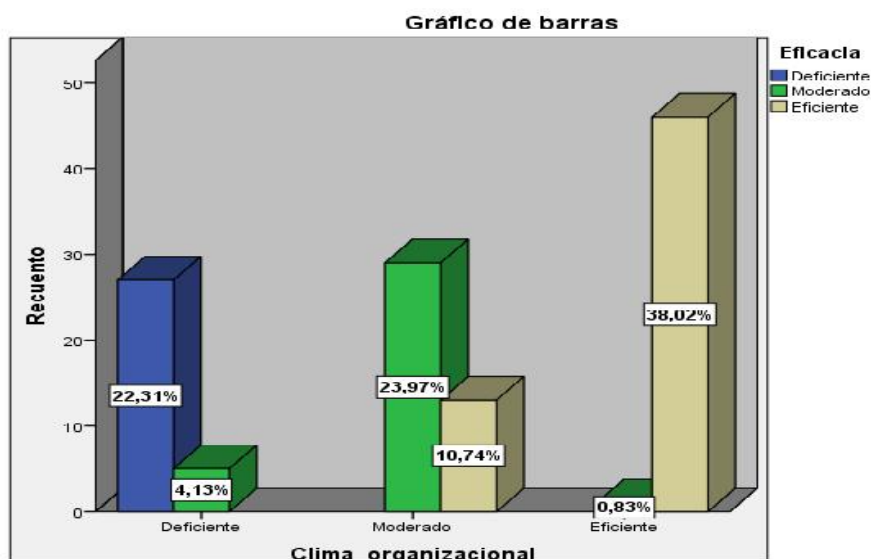
Objetivo Específico 1: Establecer la relación existente entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Tabla 6: Relación entre la variable Clima Organizacional y Eficacia

			Eficacia			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Clima Organizacional	Deficiente	Rec.	27	5	0	32
		% del Total	22,3%	4,1%	0,0%	26,4%
	Moderado	Rec.	0	29	13	42
		% del Total	0,0%	24,0%	10,7%	34,7%
	Eficiente	Rec.	0	1	46	47
		% del Total	0,0%	0,8%	38,1%	38,9%
Total	Recuento	27	35	59	121	
	% del Total	22,3%	28,9%	48,8%	100,0%	

Nota: Vivero (2021).

Figura 4: Relación entre la variable Clima Organizacional y Eficacia



Nota: Vivero (2021).

De la Tabla 6 y el Figura 4, podemos apreciar que un 26,4% del personal que fue encuestado refieren que el clima organizacional es deficiente, así mismo el 22,4% afirma que el desempeño laboral es deficiente y un 4.1% que es moderado.

Por otro lado, un 34,7% expresa que el clima organizacional es moderado, así como el 24% afirma que el desempeño laboral es moderado y el 10,7% indica que es eficiente. Adicionalmente, un 38,9% señala que el clima organizacional es eficiente, así mismo un 0.8% manifiesta que el desempeño laboral es moderado y el 38,1% manifiesta que es eficiente. Además, del total del 100% de encuestados, para ambos niveles, en otros términos en la relación entre clima organización y desempeño laboral, un 22,3% indica que es deficiente, un 28,9% es moderado y el 48,8% es eficiente.

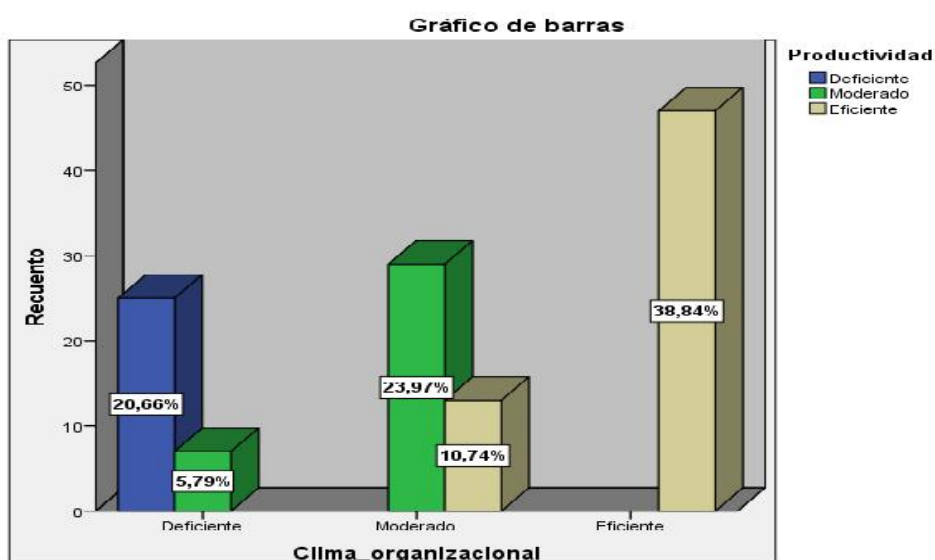
Objetivo Específico 2: Establecer qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Tabla 7: Relación entre la variable Clima Organizacional y Productividad

			Productividad			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Clima Organizacional	Deficiente	Recuento	25	7	0	32
		% del Total	20,7%	5,8%	0,0%	26,5%
	Moderado	Recuento	0	29	13	42
		% del Total	0,0%	24,0%	10,7%	34,7%
	Eficiente	Recuento	0	0	47	47
		% del Total	0,0%	0,0%	38,8%	38,8%
Total		Recuento	25	36	60	121
		% del Total	20,7%	29,8%	49,5%	100%

Nota: Vivero (2021).

Figura 5: Relación entre la variable Clima Organizacional y Productividad



Nota: Vivero (2021).

De la Tabla 7 y la Figura 5, podemos observar que un 26,5% del personal encuestado refieren que el clima organizacional es deficiente, así mismo el 20,7% afirma que el desempeño laboral es deficiente y un 5.8% que es moderado. Por otro lado, un 34,7% expresan que el clima organizacional es moderado, así como el 24% afirma que el desempeño laboral es moderado y el 10,7% indica que es eficiente. Adicionalmente, un 38,8% indica que el clima organizacional es eficiente y en la misma forma un 38,8% señala que el desempeño laboral es eficiente. Además, del total del 100% de encuestados, para ambos niveles, en otras palabras en la relación entre clima organización y desempeño laboral, un 20,7% indica que es deficiente, un 29,8% es moderado y el 49,5% es eficiente.

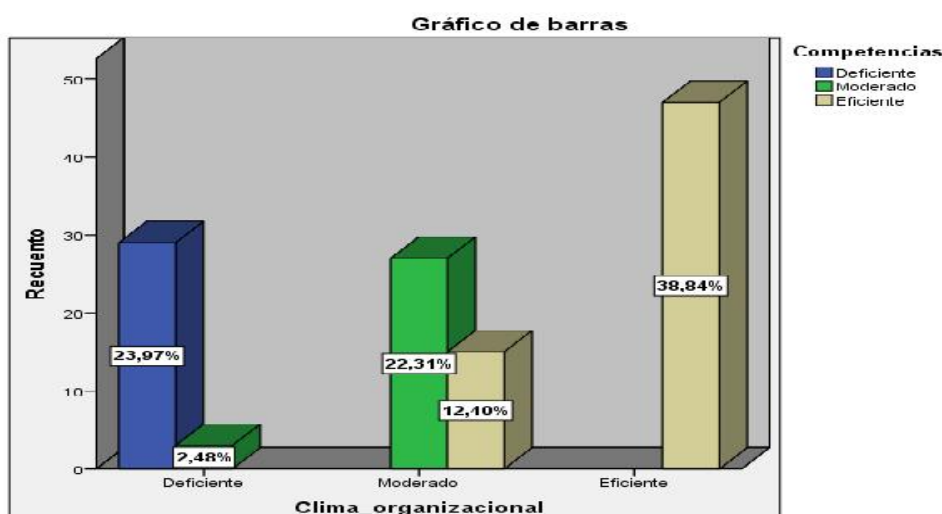
Objetivo Específico 3: Establecer qué relación existe entre el clima organizacional y competencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Tabla 8: Relación entre la variable Clima Organizacional y Competencias

			Competencias			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Clima Organizacional	Deficiente	Recuento	29	3	0	32
		% del Total	24,0%	2,5%	0,0%	26,5%
	Moderado	Recuento	0	27	15	42
		% del Total	0,0%	22,3%	12,4%	34,7%
	Eficiente	Recuento	0	0	47	47
		% del Total	0,0%	0,0%	38,8%	38,8%
Total		Recuento	29	30	62	121
		% del Total	24,0%	24,8%	51,2%	100,0%

Nota: Vivero (2021).

Figura 6: Relación entre la variable Clima Organizacional y Competencias



De la Tabla 8 y la Figura 6, se estima que un 26,5% del personal encuestado refieren que el clima organizacional es deficiente, así mismo el 24,5% afirma que el desempeño laboral es deficiente y un 2,5% que es moderado. Por otro lado, un 34,7% expresa que el clima organizacional es moderado, así como el 22,3% afirma que el desempeño laboral es moderado y el 12,4% indica que es eficiente. Adicionalmente, un 38,8% indica que el clima organizacional es eficiente y en la misma forma un 38,8% manifiesta que el desempeño laboral es eficiente. Además, del total del 100% de encuestados, para ambos niveles, dicho de otra manera en la relación existente del clima organizacional y desempeño laboral, un 24,0% indica que es deficiente, un 24,8% es moderado y el 51,2% es eficiente.

4.3. Estadística Inferencial

4.3.1. Hipótesis General:

Ho = No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores municipales de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Ha = Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores municipales de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

4.3.1.1. Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se empleó la Regla de Decisión, haciendo una comparación del Valor p calculado derivado de la data con el Valor p teórico de Cuadro el que es igual a 0.05. La regla indica que si el Valor p calculado es mayor o igual a 0.05, se aceptará Ho. Sin embargo, si el Valor p calculado es menor a 0.05, se aceptará Ha.

4.3.1.2. Estadística de Prueba de Hipótesis

La tipología de relación que se dio entre las variables y/o dimensiones que componen la hipótesis de estudio, se halló mediante el Rho de Spearman.

4.3.1.3. Prueba de correlación de Hipótesis General

Tabla 9: Prueba de Hipótesis General

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefic. de correlación	1,000	,897**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
	Desempeño laboral	Coefic. de correlación	,897**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

De acuerdo a la Tabla 9, el nivel de significancia fue de $p= 0,000$ que es ínfimo a $\alpha = 0,05$. Entonces, se acepta la hipótesis que se formuló. Concluyendo que las variables tienen una relación directa, el mismo que es evidenciado con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,897$. Concluyendo que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, dicho de otra manera, que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Municipio de Wanchaq.

4.3.2. Hipótesis Específicas

4.3.2.1. Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se empleó la Regla de Decisión, haciendo una comparación del Valor p calculado derivado de la data con el Valor p teórico de Cuadro el que es igual a 0.05. La regla indica que si el Valor p calculado es mayor o igual a 0.05, se aceptará H_0 . Sin embargo, si el Valor p calculado es menor a 0.05, se aceptará H_a .

4.3.2.2. Estadística de Prueba de Hipótesis

La tipología de relación que se dio entre las variables y/o dimensiones que componen la hipótesis de estudio, se halló mediante el Rho de Spearman.

4.3.2.3. Hipótesis Específica 1:

H_0 = No existe relación entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

H_a = Existe relación entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Tabla 10: Prueba de Hipótesis Específica 1

			Clima organizacional	Eficacia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefic. de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
	Eficacia	Coefic. de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

Nota: Vivero (2021).

Como podemos apreciar en la Tabla 10, el nivel de significancia reflejado es del $p= 0,000$ es ínfimo a $\alpha = 0,05$. En consecuencia, aceptamos la hipótesis

formulada. Concluyéndose que el clima organizacional y la dimensión de eficacia se relacionan directamente, demostrado con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,882$. Concluyendo que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, vale decir, que existe relación entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores del Municipio de Wanchaq.

4.3.2.4. Hipótesis Específica 2:

Ho = No existe relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Ha = Existe relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Tabla 11: Prueba de Hipótesis Específica 2

		Clima organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Clima	Coefic. de correlación	1,000
	organizacional	Sig. (bilateral)	,886**
		N	121
	Productividad	Coefic. de correlación	,886**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	121

Nota: Vivero (2021).

Como observamos en la Tabla 11, el nivel de significancia encontrado es igual a $p = 0,000$ es ínfimo a $\alpha = 0,05$. En consecuencia, se acepta la hipótesis formulada. Concluyéndose que el clima organizacional y la dimensión de productividad se relacionan directamente, demostrado con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,886$. Por tanto, debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, dicho de otra manera, que existe relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores del Municipio de Wanchaq.

4.3.2.4. Hipótesis Específica 3:

Ho = No existe relación entre el clima organizacional y las competencias de los colaboradores municipales de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Ha = Existe relación entre el clima organizacional y las competencias de los colaboradores municipales de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Tabla 12: Prueba de Hipótesis Específica 3

		Clima organizacional	Competencias
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefic. de correlación	,891**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	121
	Competencias	Coefic. de correlación	,891**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	121

Nota: Vivero (2021).

Podemos visualizar de la Tabla 12, el nivel de significancia encontrado es igual a $p = 0,000$ es ínfimo a $\alpha = 0,05$. En consecuencia, admitimos la hipótesis que se formuló. Concluyendo que clima organizacional y la dimensión de competencias se relacionan directamente, demostrado con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,891$. En consecuencia, debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre el clima organizacional y las competencias de los colaboradores del Municipalidad de Wanchaq.

V. Discusión

En el presente estudio titulado: “Desempeño laboral de los colaboradores y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020”, en base a los resultados que forman parte de este estudio se puede afirmar que: El 38.84% de los colaboradores de este municipio expresaron que el clima organizacional es eficiente, el 34.71% manifestó que el clima organizacional es moderado y el 36.45% que es deficiente. Así mismo el 49.59% de los servidores mantienen un desempeño de desempeño laboral eficiente, el 27.27% considera que es moderado, y el 23.14% de los servidores afirman que es deficiente. Respecto a lo manifestado por los colaboradores de esta institución ambas variables se perciben de forma regular.

De acuerdo a los resultados que se han obtenido de la muestra se puede observar que respecto al objetivo general de establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020, se visualizó mediante la prueba de hipótesis general que el correlacional de Spearman fue de 0,897 y con una significancia de 0.000, es decir, ya que los valores de significancia son ínfimos a 0.05 se puede aseverar que debemos rechazar la hipótesis nula, por ende, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Municipio de Wanchaq.

Ello acontece fundamentalmente porque nuestras variables de estudio componen factores importantes, de tal modo que, si perciben los colaboradores un ambiente de trabajo, motivación y satisfacción en su lugar de labores, también se proyectará de manera positiva el desarrollo de un desempeño laboral caracterizado de eficacia, eficiencia y productividad. Como lo manifiesta la Universidad Internacional de La Rioja UNIR (2021), el clima organizacional puede definirse como la serie de actividades y condiciones dentro de una empresa y se encuentran enlazadas de forma directa con la satisfacción de los colaboradores en su ambiente de trabajo. Este resultado se apoya en lo que manifiesta Meriño et al. (2018), quien dentro de las conclusiones derivadas de su trabajo de investigación considera un clima organizacional positivo como característica prioritaria con el fin de acrecentar la productividad y competitividad, vale decir guarda una relación estrecha con el emprendimiento sostenible. Así mismo se desprendió que los factores del clima

organizacional expresado por actitudes, percepciones, personalidades y el aprendizaje que puede adquirir por sí solo el individuo, son los que permiten diferenciarlos del resto y tener un desenvolvimiento en la organización por medio de estos factores; entre los que podemos mencionar la motivación, comunicación, toma de decisiones y trabajo en equipo. Estos elementos coadyuvan a la mejora del ambiente de trabajo en que los empleados presiden a una mejor productividad para un sostenible emprendimiento.

Por otro lado, la investigación realizada por Santamaría (2020) también contrasta con el resultado que se obtuvo, puesto que se planteó estudiar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, proponiendo como hipótesis nula H_0 que el clima organizacional no incidiría en el desempeño laboral y resultados de la empresa Datapro S.A, la misma que fue rechazada; y la hipótesis alterna H_1 que el clima organizacional incidiría en el desempeño laboral en los resultados de la empresa Datapro S.A, en tanto que fue la hipótesis alterna fue aceptada a razón de que el valor de significancia o valor crítico observado fue de 0,000 siendo menos que el $p = 0,05$. Concluyéndose que las dimensiones de comunicación; reconocimiento; remuneración; liderazgo y trabajo en equipo se relacionan significativamente con la variable desempeño laboral, es decir existía una relación positiva entre estas. Y por ende, existe relación entre el clima organizacional expresado en sus dimensiones anteriormente mencionadas respecto a la variable de desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico N° 01 fue de establecer la relación existente entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020, se observó en la prueba de hipótesis específica 1 que el correlacional de Spearman fue de 0,882 y su significancia de 0.000, y por lo tanto ínfimo a 0.05, debemos rechazar la hipótesis nula, y afirmar que existe una relación significativa entre la eficacia y el clima organizacional de los colaboradores del Municipio de Wanchaq, 2020. Ello puede explicarse debido que al existir un buen clima organizacional posibilita que los servidores de esta entidad pública puedan trabajar gratamente y altamente motivados lo que permite que logren los objetivos trazados dentro del contexto laboral.

Este resultado contrasta con la tesis realizada por Guerrero y Rodríguez (2017) donde plantea como objeto de estudio la determinar la relación que existe

entre el clima laboral de los administrativos con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Yanahuara, Arequipa 2017. Las autoras dentro de su investigación y después de aplicado el instrumento utilizado, concluyen que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de esta municipalidad, por ende se rechazó la hipótesis nula H_0 , mientras que se acepta la hipótesis alterna H_1 que el clima laboral del personal administrativo se relaciona con el desempeño laboral de este municipio.

Como consecuencia del cálculo del coeficiente de correlación entre la variable clima laboral y la dimensión eficacia de la variable desempeño laboral, el p-valor fue de 0.023, cuyo valor es ínfimo al nivel de significancia considerado en la tesis de 0.05; por lo cual se desprende que existe relación entre ambas variables. De la misma manera Villena (2018) en su estudio hizo incapié en la relación entre las dos variables de Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en la empresa Reyser ING. Cajamarca, 2018. De lo aplicado se obtuvo que de los 15 técnicos de la empresa Reyser Ing. SRL, el 60% opinaron la mayoría de veces sí se presentó eficacia en la empresa, de ellos el 40% opinaron que algunas veces sí, algunas veces no se presentó un clima organizacional y solo un 20% de ellos opinaron que la mayoría de veces si se presentó un clima organizacional en la empresa. Del análisis inferencial, se pudo obtener la aprobación de la hipótesis alterna H_1 que indica que existe relación entre el Clima Organizacional con la dimensión de eficacia en la empresa Reyser ING. Cajamarca, 2018, rechazándose la hipótesis nula; ello a razón de que utilizando la correlación Spearman para variables ordinales se obtuvo un porcentaje del 0.566 y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.028), la que es menor que el nivel de significancia del 0.05. En conclusión, existía relación de la eficacia respecto al clima organizacional en la empresa Reyser ING. Cajamarca, 2018.

En cuanto al objetivo específico N° 02 fue de establecer la relación existente entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020, se pudo observar que en la prueba de hipótesis específica 2 el correlacional de Spearman fue de 0,886 y su significancia de 0.000, es decir, inferior a 0.05, pudiendo afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula por lo tanto, existe una relación significativa entre la

productividad y el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Ello puede explicarse debido que al existir un buen clima organizacional es un factor clave en la productividad de los colaboradores; ya que al tener un alto nivel de clima laboral se eleva e incrementa la productividad, que, a su vez, permite que se cree una sinergia que se autoalimenta y potencia constantemente y de manera cíclica. Un buen ambiente laboral, motivación y satisfacción desarrollada en esta institución permite la formación de un sistema interdependiente con alta dinamicidad, teniendo un impacto inmediato en los resultados de la organización. Entendiéndose la productividad como una vinculación a la proporción que existe entre los recursos que se emplean para conseguir algo y el resultado obtenido (Piligua y Arteaga, 2019).

La tesis realizada por Villena (2018) también coincide con nuestros resultados, reafirmando la relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral en la dimensión Productividad de los trabajadores de la empresa Reyser Ing. SRL. Ya que en su estadística descriptiva se pudo obtener que de los 15 técnicos de la empresa Reyser Ing. SRL, el 53.3% manifestaron que la mayoría de veces sí se mostró productividad en la empresa, de los mismos el 40% opinaron que algunas veces se presentó un clima organizacional y un 13.3% de opinaron que la mayoría de veces no se presentó un clima organizacional en la empresa. Para contrastar la hipótesis de su investigación hizo uso de la correlación Spearman para variables ordinales, en el que su coeficiente fue de 0.593 y su significación aproximada del 0.020, por ende fue ínfima al nivel de significancia del 0.05, rechazándose la hipótesis nula H_0 y por ende aceptándose la hipótesis alterna H_1 que existe relación del clima organizacional con el desempeño laboral en la dimensión productividad de los trabajadores de esta empresa.

Finalmente respecto al objetivo específico N° 03 fue de establecer la relación existente entre el clima organizacional y las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020, se pudo observar que en la prueba de hipótesis específica 3 que el correlacional de Spearman fue de 0,891 y su significancia de 0.000, es decir, al ser inferior al 0.05 podemos rechazar la hipótesis nula que indicó que no una relación significativa entre las competencias y el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq,

2020; por lo tanto, existe una relación significativa entre las competencias y el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020. Esto se explica debido que al ser las competencias un aspecto dimensional importante del desempeño laboral, pueden ser medibles comparándolos con los objetivos institucionales, en este estudio al ser medidos se obtuvieron resultados positivos, por ende los esfuerzos físicos como mentales, entre habilidades, conocimientos y destrezas se dan a fin de desarrollar las actividades programadas en la institución son realizadas de manera óptima siempre y cuando exista un buen clima organizacional.

Nuestros resultados se apoyan en el estudio desarrollado por Ruíz (2021) el mismo que refleja mediante el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvieron valores de $p = 0,038 < 0,05$. Ello posibilita asumir la hipótesis, la cual indica que existe una relación positiva entre el clima laboral y las competencias de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui - Essalud, Lambayeque - Perú, 2019. Así como por el estudio realizado por Zambrano (2018), afirmando una vez más la relación significativa entre el clima organizacional con las competencias de los servidores administrativos de la Red de Salud Huaylas Sur ubicado en Huaraz, el que muestra un resultado respecto al total donde puede observarse que el 38% de los colaboradores administrativos indicaron un nivel de baja competencia laboral, el 33% de ellos percibieron una alta competencias laborales y el 29% consideraron como moderada las competencias laborales. Mientras que el 46 % de los trabajadores percibieron un desfavorable clima laboral, el 33% indicaron como favorable y el 21% percibe como regular. Utilizándose el coeficiente de Spearman para medir la correlación entre ambas, de donde se logró obtener que la variable de competencia laboral se relaciona alta, positiva y directamente (Rho de Spearman = ,947) con el Clima Organizacional, ya que el nivel de significación observada $p = 0.000$ de la prueba del coeficiente de correlación de Spearman es ínfimo al $\alpha = 0.05$. Por lo tanto se rechazó la hipótesis nula H_0 que las competencias laborales no se relacionan significativamente con el clima organizacional, y por ende aceptándose la hipótesis alterna H_1 que las competencias laborales se relacionan significativamente con el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la esta institución en el 2016.

En tanto después de haber podido realizar el contraste de nuestros resultados con las investigaciones de otros autores debe suponerse, por tanto, que lo manifestado por los encargados de las mismas, que los profesionales de los distintos ámbitos y ambientes de trabajo, así ejerce su desempeño laboral relacionado directa y significativamente con el clima organizacional existente.

VI. Conclusiones

Después de haber desarrollado esta tesis de investigación, se pudieron extraer las siguientes conclusiones:

Primero: Al realizar el contraste con la hipótesis general haciendo uso del SPSS para el levantamiento de datos, se pudo concluir que la variable 1 referida al clima organizacional y variable 2 al desempeño laboral, tienen una relación positiva o significativa, con un nivel de significancia del 0,000, que es ínfima al $\alpha = 0,05$. Por ende, se acepta la hipótesis formulada. Concluyéndose que las variables se relacionan directamente, demostrado con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,897$. En consecuencia, debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Segundo: Al realizar el contraste con la hipótesis específica 1, se pudo concluir que la variable 1 referida al clima organizacional y la dimensión eficacia que corresponde a la variable 2 de desempeño laboral, tienen una relación positiva o significativa, con un nivel de significancia del 0,000, que es menor al $\alpha = 0,05$. Por tanto, se admite la hipótesis formulada. Concluyéndose que las variables se relacionan directamente, demostrado con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,882$. Desde luego, debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, en otras palabras, existe relación entre el clima organizacional y la eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Tercero: Al realizar el contraste con la hipótesis específica 2, se pudo concluir que la variable 1 referida al clima organizacional y la dimensión productividad que corresponde a la variable 2 de desempeño laboral, tienen una relación positiva o significativa, con un nivel de significancia del 0,000 que es menor al $\alpha = 0,05$. Por tanto, se admite la hipótesis formulada. Concluyéndose que las variables se relacionan directamente, demostrado con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,886$. En consecuencia, debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Cuarto: Al realizar el contraste con la hipótesis específica 3, se pudo concluir que la variable 1 referida al clima organizacional y la dimensión competencias que corresponde a la variable 2 de desempeño laboral, tienen una relación positiva o significativa, con un nivel de significancia del 0,000, que es menor al $\alpha = 0,05$. Por tanto, se admite la hipótesis formulada. Concluyéndose que las variables se relacionan directamente, demostrado con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,891$. Por tanto, debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre el clima organizacional y las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

VII. Recomendaciones

Habiendo concluido con la tesis de investigación, se presentan las siguientes recomendaciones:

Primero: Respecto a la problemática general de la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Municipio de Wanchaq, se recomienda a los funcionarios que están a cargo y dirigen las gerencias de cada área y jefe de Personal, tomar la importancia y relevancia que amerita el clima organizacional dentro de esta entidad, de tal manera que al ser positivo y sostenible posibilite confortar el ambiente de trabajo de los colaboradores e involucrarlos en un equipo de trabajo por una visión compartida que se encamine con las metas de la municipalidad. Así mismo se sugiere implantar un seguimiento de una guía de clima organizacional para lograr los resultados que se esperan y preparar a los trabajadores a situaciones diversas respecto a problemas laborales. Así como, brindarles espacios de reflexión e intercambio respecto a la concretización de un estudio del clima organizacional como herramienta de diagnóstico frecuente, que ayude a tomar conocimiento de las percepciones de los colaboradores, con más relevancia lo vinculado con el ambiente de trabajo.

Segundo: Referente a la relación existente entre el clima organizacional y la eficacia, se recomienda realizar un feedback de los resultados considerando este estudio de tal forma que pueda identificarse los aspectos fundamentales que permitan la medición de la eficacia en la gestión administrativa como un aspecto sustancial para lograr el éxito de los objetivos planteadas. De la misma forma, se recomienda que el área de Recursos Humanos estime un Plan de estrategias, que permita incentivar y motivar la eficacia en la consecución de los resultados, para que el personal pueda realizar el cumplimiento de sus funciones correctamente.

Tercero: Referente a la productividad con relación al clima organizacional, se recomienda gestionar un Plan de fomento de liderazgo participativo con la injerencia de los jefes de área, los mismo que puedan incentivar la productividad de los servidores, impulsando al equipo de trabajo a realizar sus labores con capacidad de desarrollarlas en determinado tiempo y con cierta cantidad de recursos asignados por la institución, fomentando a su vez una identidad y participación activa en desarrollo y crecimiento de este municipio.

Cuarto: Respecto a la relación entre las competencias y el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, se recomienda que el área de Recursos humanos instaure talleres y cursos de capacitación que permitan el desarrollo de ciertas habilidades e incremento de conocimientos respecto a las funciones que desarrollan y temas relacionados a la gestión pública; así como técnicas y herramientas específicas para enriquecer el proceso de aprendizaje de los trabajadores, de tal manera que estos los pueden aplicar.

Referencias

- Alsakarneh, A. H. (2019). Exploring the relationship between the emotional labor and performance in the Jordanian insurance industry. [Explorando la relación entre el trabajo emocional y el desempeño en la industria de seguros jordana]. *Curr Psychol*, 1140–1151. doi:<https://doi.org/10.1007/s12144-018-9935-2>
- Altez Salazar, E. E., & Arias Castañeda, L. E. (14 de Mayo de 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. Lima, Perú. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Alvarez Risco, A. (2020). Justificación de la Investigación. (U. d. Lima, Ed.) *Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas. Carrera de Negocios Internacionales.*, 2. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Álvarez, H. (1995). *Modelo Hacia un Clima Organizacional*. Obtenido de http://decisiondecontrol.weebly.com/uploads/9/3/5/7/9357109/anexo_1_modelo__clima_organizacional.pdf
- Arias Gómez, J., Villasis Kiver, M. A., & Miranda Novales, M. G. (Abril - Junio de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181>
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias. 3ta Ed. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barboza, S., Rivera, R., & Rafael, J. (Enero-Marzo de 2021). Organizational atmosphere: A diagnosis in the Alarcón Peru motorcycle parts Company.[Ambiente organizacional: Un diagnóstico en la Empresa de repuestos para motocicletas Alarcón Perú] *Revista Pakamuros*, 9(1), 31-41. doi:<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.161>
- Barken, R., Denton, M., Sayin, F. K., Brookman, C., Davies Ma, S., & Zeytinoglu, I. U. (2018). The influence of autonomy on personal support workers' job satisfaction, capacity to care, and intention to stay.[La influencia de la autonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores de apoyo personal, la capacidad de cuidar y la intención de quedarse]. *Home Health Care Services Quarterly*. doi:<https://doi.org/10.1080/01621424.2018.1493014>
- Bentamar, A., & Ourahou, O. (2020). *IEEE 13th International Colloquium of Logistics and Supply Chain Management 2020 (LOGISTIQUA)*, 1-6. doi:10.1109 / LOGISTIQUA49782.2020.9353880
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals.[Impacto

- del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido: evidencia empírica de los hospitales públicos.] *BMC Health Services Research*, 18(399). doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance.[Expandir el dominio del criterio para incluir el elemento de desempeño contextual]. *Human Performance*, 6(1), 1-21. https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/
- Bouza, A. (2000). Reflections on the use of the concepts of efficiency, efficacy and effectiveness in the health sector. [Reflexiones acerca del uso de los conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad en el sector salud]. *Cuban Journal of Public Health*. 26(1), 50-56. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662000000100007
- Brown, A. D. (2017). Identity Work and Organizational Identification.[Identificación del trabajo y de la organización de la dentidad]. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 296-317. Obtenido de https://purehost.bath.ac.uk/ws/files/157209413/Identity_Work_and_Organizational_Identification_April_2017.pdf
- Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cántoni Rabolini, N. M. (2019). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. *Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales*, 7(2). Obtenido de https://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm
- Castro, J., & Fitipaldo, J. (s/f). The Survey as a Research Technique, Validity and Reliability [La Encuesta como Técnica de Investigación, Validez y Confiabilidad. *Univerdidad de la Empresa*]. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Chiavenato. (1992). *eumed.net*. Obtenido de Enciclopedia Virtual: https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª. Ed.). Mexico: México. Mc Graw Hill. Interamericana Editores S.A. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill. https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Collas Ore, F. (2019). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS FISCALÍAS PENALES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE HUANCAYO, 2018*. Lima, Perú. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/26>

- CONCYTEC. (2018). Tipos de Investigación. Acceso libre a Información científica para la innovación "ALICIA". Obtenido de <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Search/Results?lookfor=investigacion+pura+&type=AllFields>
- Costales, F. (2009). Teorías Contemporáneas sobre rendimiento laboral individual. Recuperado Enero 14, 2010, la Web sitte de la Universidad de Azuay:. Obtenido de <http://www.uazuay.edu.ec/bibliotecas/publicaciones/UV-48.pdf>
- Crevani, L. (2018). Is there leadership in a fluid world? Exploring the ongoing production of direction in organizing. 4(1), 83-109. Obtenido de <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A885562&dswid=-5310>
- Cruz Velazco, J. E. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables.[La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales]. *Print version ISSN 1657-6276On-line version ISSN 2145-941X*. doi:<https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- F. Waya, S., C. Morgana, A., Larremore, D. B., & Clauseta, A. (2018). Productivity, prominence, and the effects of academic environment. 116(22), 10729-10733. "[Productividad, prominencia y efectos del entorno académico]. Obtenido de <https://www.pnas.org/content/pnas/116/22/10729.full.pdf>
- García, M. (2003). *Del Clima organizacional a la cultura organizacional*. . Obtenido de En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2192/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf;jsessionid=B8E82938A8B08477027020A340C000D2?sequence=1>
- Guerra Dionisio, L. V. (2021). Influencia de la cultura y clima organizacional en el desempeño laboral según los colaboradores Millennials, Perú -2021. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623795/YALLI_AP%20y%20PINEDA_RF.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Guerrero Alvarez, M. R., & Rodriguez Saico, S. (2017). *EL CLIMA LABORAL COMO FACTOR CONDICIONANTE EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANAHUARA, PROVINCIA DE AREQUIPA 2017*. Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6119/ADgualmr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metología de a investigación* (Quinta ed.). México: Mc Graw Hi. Obtenido de <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. *Metodología de la Investigación*, 170-191. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Hernandez, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta. Revista científica del Instituto Nacional de Salud*. doi:<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernandez, O. (2012). Estadística Elemental para Ciencias Sociales. *Tercera Edición*. <http://www.editorial.ucr.ac.cr/ciencias-sociales/item/2405-estadistica-elemental-para-ciencias-sociales.html>
- Herranz, G. (29 de Mayo de 2007). *El 'Código' de Nuremberg*. Obtenido de La prueba de crímenes de guerra y de crímenes contra la humanidad: <https://www.unav.edu/web/unidad-de-humanidades-y-etica-medica/material-de-bioetica/el-codigo-de-nuremberg>
- Kell, H. J., & Lang, J. W. (2017). Specific Abilities in the Workplace: More Important Than g. [Habilidades específicas en el lugar de trabajo: más importante que g]. 5(2), 13. doi:<https://doi.org/10.3390/jintelligence5020013>
- Likert, R., & Gibson, J. (1986). *Nuevas Formas para Solucionar Conflictos* [Nuevas Formas para Solucionar Conflictos]. Trillas. [books?id=ILq2w40AWzYC&pg=PA223&lpg=PA223&dq=likert,+r.,+%26+gibson,+j.,+\(1986\).+nuevas+formas+para+solucionar+conflictos.&source=bl&ots=WtNS4bQYDU&sig=ACfU3UOPzUwqGyVGuk3l_afVs-g1yItKA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewij2tXliPv0AhVjA9QKHytqAaEQ6AF6BAgOEAM](https://books?id=ILq2w40AWzYC&pg=PA223&lpg=PA223&dq=likert,+r.,+%26+gibson,+j.,+(1986).+nuevas+formas+para+solucionar+conflictos.&source=bl&ots=WtNS4bQYDU&sig=ACfU3UOPzUwqGyVGuk3l_afVs-g1yItKA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewij2tXliPv0AhVjA9QKHytqAaEQ6AF6BAgOEAM)
- Luqman M., Rehman J., Islam Z., & Khan S. (2020). . Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. [Efecto del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los instructores de educación física]. *Pedagogy of physical culture and sports*. *Pedagogy of physical culture and sports*, 24(2), 72-76. doi:<https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Madero Gómez, S. M. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Martínez, C. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Martínez, C. (24 de Enero de 2018). Investigación descriptiva: definición, tipos y características. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva>
- Martínez De Ita, M. E. (2007). *El concepto de productividad en el análisis Económico*. México: Red de Estudios de la Economía Mundial. Obtenido de <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia1.pdf>
- Mendoza, I. (12 de Septiembre de 2013). Competencias básicas, genéricas y específicas. *UTEL Universidad Blog*. Obtenido de <https://www.utel.edu.mx/blog/rol-personal/competencias-basicas-genericas-y-especificas/>
- Meriño Córdova, V. H., Chirinos Araque, Y., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. doi: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>

- Mignini, Y., Sánchez, G., & Dávila, M. (2020). Motivation strategies to increase job satisfaction in food services companies. *Maya Administración y Turismo*, 2(2), 48-56. doi: 10.33996/MAYA.V2I2.6
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia. Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*. 79(4), 475-480.
- Morillo, I. (2006). *Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento...* (Vol. 7).
- Municipalidad Distrital de Wanchaq. (2019). *Página principal de Municipalidad Distrital de Wanchaq*. Obtenido de <https://muniwanchaq.gob.pe/mision-y-vision/>
- Muntané Relat, J. (Mayo - Junio de 2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD ONLINE*, 33(3). Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>
- Nolberto, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui 2017. Universidad de Huánuco. Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1022>
- Ochoa Sangrador, C., & Molina Arias, M. (19 de Septiembre de 2018). Estadística. Tipos de variables. Escalas de medida. *Toma de decisiones clínicas basadas en pruebas científicas.*, 14(2). Obtenido de <https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7307/estadistica-tipos-de-variables-escalas-de-medida>
- Penachi Valle, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85-93. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Peña Cardenas, M. C., Chavez Macias, A. G., Lopez Saldana, C. d., Rivera Flores, K. Y., Melendez Lopez, E. M., & Salazar Gamez, P. P. (2020). Comparative Study Of Labor Satisfaction Study.[Estudio Comparativo de Satisfacción Laboral Estudio]. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, 13(1), 15-24. doi:<https://academic.microsoft.com/paper/3042173740/related>
- Peralta, P. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing en Lima - Perú 2019. Lima. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4347>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (Publicado: 2010. Actualizado: 2014). *Definicion.de*. Obtenido de <http://definicion.de/ambiente-de-trabajo/>
- Piligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. XV(28). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Rasskazova, O., Kalinina, O., & Zotova, E. (13 de Junio de 2018). Modern transformation of the production structure and its impact on the content of labor and the requirements for the

skills and abilities of workers. 170, 8.
doi:<https://doi.org/10.1051/mateconf/201817001041>

- Riyanto, J., Kuat, T., & Tentana, F. (2020). *The influence of work competence, learning motivation, independence and discipline on work readiness of vocational school students in Cilacap regency* (Vol. 1). doi:<https://doi.org/10.53797/ajvah.v1i2.3.2020>
- Rodríguez, M., & Meldiveso, F. (Septiembre de 2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Fundación Universitaria Sanitas*. doi:10.26852/01234250.20
- Rodriguez, E. (Enero - Junio de 2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo.*, 1(25). Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Ruíz Gómez, N. E. (2021). *CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL HOSPITAL LUIS HEYSEN INCHAUSTEGI-ESSALUD, LAMBAYEQUE-PERÚ, 2019*. Lima. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Ruiz Mitjana, L. (2020). *Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística*. México. Obtenido de <https://psicologiamente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>
- Sanchez Candia, L. A. (2018). Clima organizacional del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Sebastián de la Ciudad del Cusco en el periodo 2018. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2404>
- Santamaría Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Quito. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Santamaría Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Santisteban Coico, L. (2020). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chicayo*. Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49030/Santisteban_CL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamayo Wong, Ñ. P., & Romero Pesantes, C. W. (2018). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018. Lima. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3695>
- UNIR. (2021). *¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo?* España. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>
- Villena Ynfantes, L. F. (2018). *RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA REYSER ING. SRL DE CAJAMARCA EN EL 2018*. Cajamarca. Obtenido de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14493/Villena%20Ynfantes%2c%20Luis%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zambrano Lázaro, E. F. (2018). *COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR, HUARAZ – 2016*. Huaraz, Ancash. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2905/T033_45877543_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Anexos

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Muy buenos días/tardes Sr(a). Colaborador(a), el presente instrumento tiene por finalidad el recolectar información que permita llevar a cabo una relación del clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq, para ello, se le solicita su total y transparente participación.

Instrucciones:

El presente cuestionario se encuentra estructurado en dos partes, la primera de ellas en donde se evalúa el clima organizacional y la segunda que evalúa el desempeño laboral. Se le presentaran una serie de ítems o reactivos a manera de afirmaciones y según su realidad (observada y percibida) deberá de marcar con una "X" sobre la opción que mejor se ajuste a dicha afirmación. Los valores de las respuestas, son las que se presentan a continuación:

1 = Nunca ; 2 = Casi nunca ; 3 = A veces ; 4 = Casi siempre ; 5 = Siempre

Sin más que acotar, sírvase responder al presente cuestionario:

Parte 1: Clima Organizacional

Ambiente de Trabajo						
N°	Comunicación Efectiva	Opciones de respuesta				
01	Existe comunicación asertiva dentro del equipo de trabajo	1	2	3	4	5
02	Los conflictos laborales son expuestos para buscar una solución	1	2	3	4	5
N°	Condiciones físicas del entorno	Opciones de respuesta				
03	Los equipos e infraestructura brindados son óptimos para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
04	Se mantiene buen aseo, condiciones higiénicas dentro de las instalaciones.	1	2	3	4	5
N°	Apoyo	Opciones de respuesta				
05	Existe un ambiente de cooperación entre los servidores.	1	2	3	4	5
06	Si alguien pasa por una situación difícil, actuamos con empatía.	1	2	3	4	5
Motivación						
N°	Liderazgo	Opciones de respuesta				
07	Mi jefe motiva a crear un clima de trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
08	El jefe de RR.HH o mi jefe fortalece la confianza y motiva a los colaboradores a alcanzar las metas propuestas.	1	2	3	4	5

Crecimiento profesional		Opciones de respuesta				
N°		1	2	3	4	5
09	Ve oportunidades de línea de carrera en la entidad.	1	2	3	4	5
10	Se siente auto realizado con las funciones que desempeña.	1	2	3	4	5
11	Siente que están aprovechando su potencial de trabajo en su área.	1	2	3	4	5
Identidad		Opciones de respuesta				
N°		1	2	3	4	5
12	Tengo conocimiento general de la visión, misión y valores de la institución.	1	2	3	4	5
13	Estoy comprometido(a) con el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos satisfactoriamente	1	2	3	4	5
Satisfacción						
Reconocimiento		Opciones de respuesta				
N°		1	2	3	4	5
14	Existe valoración de mi desempeño profesional.	1	2	3	4	5
15	Son reconocidas y consideradas las ideas que propongo para contribuir el mejoramiento de la institución.	1	2	3	4	5
Escucha activa		Opciones de respuesta				
N°		1	2	3	4	5
16	Existe una comunicación fluida y horizontal entre los colaboradores y la plana jerárquica.	1	2	3	4	5
17	Su jefe evalúa lo que usted sugiere u opina.	1	2	3	4	5
Retribución económica		Opciones de respuesta				
N°		1	2	3	4	5
18	La remuneración económica que percibo es equivalente al trabajo que ejerzo.	1	2	3	4	5
19	Considera que existe equidad e igualdad de género en cuanto a la remuneración percibida en la entidad.	1	2	3	4	5

Parte 2: Desempeño Laboral

Eficacia						
Iniciativa		Opciones de respuesta				
N°		1	2	3	4	5
20	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos y actividades del área.	1	2	3	4	5
21	Tiene gran capacidad para resolver problemas de índole laboral.	1	2	3	4	5
Efectividad laboral		Opciones de respuesta				
N°		1	2	3	4	5
22	Cumple con las tareas que se le encomienda.	1	2	3	4	5
23	Termina su trabajo oportunamente.	1	2	3	4	5
Competitividad		Opciones de respuesta				
N°		1	2	3	4	5
24	Soy competitivo en cualquier actividad que realice.	1	2	3	4	5
25	Realizo mis actividades con rapidez utilizando el recurso tiempo de manera acorde.	1	2	3	4	5
Productividad						

N°	Rendimiento	Opciones de respuesta				
26	Tengo claro organizar mis actividades en orden de prioridad distinguiendo lo urgente de lo importante.	1	2	3	4	5
27	Atiendo de manera asertiva a los usuarios que vienen a realizar consultas o solicitar requerimientos de necesidades.	1	2	3	4	5
N°	Calidad del trabajo	Opciones de respuesta				
28	Hace uso racional de los recursos requeridos.	1	2	3	4	5
29	No requiere de supervisión frecuente.	1	2	3	4	5
N°	Gestión del tiempo	Opciones de respuesta				
30	Planifico mis actividades de manera organizada	1	2	3	4	5
31	Cumplo mis actividades para las fechas estimadas	1	2	3	4	5
Competencias						
N°	Habilidades	Opciones de respuesta				
32	Tengo sentido común para realizar ciertas actividades que no conozco con mucha amplitud.	1	2	3	4	5
33	Actúo con inteligencia emocional.	1	2	3	4	5
N°	Capacidades	Opciones de respuesta				
34	Actúa con empatía y tolerancia para solucionar problemas y conflictos con el personal que lo rodea.	1	2	3	4	5
35	Se comunica asertivamente generando relaciones laborales positivas.	1	2	3	4	5
N°	Conocimientos	Opciones de respuesta				
36	Demuestra dominio de conocimiento funcional para el cumplimiento de actividades.	1	2	3	4	5
37	Demuestra dominio técnico para el cumplimiento de actividades.	1	2	3	4	5

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Aldo Fernando Rejas de la Peña.
Mg. Walter Claudio Beizaga Ramírez.
Mg. Rafael Fernando Vargas Salinas.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Desempeño laboral de los servidores y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Certificado de Validez.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de Consistencia.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Cuestionario.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre completo: Fiorela Aldana Vivero Guerra.

DNI: 72199231

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima Organizacional

Definición conceptual: De acuerdo a Chiavenato (2000), el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Así mismo Likerd y Gibson (1986) definen al clima organizacional como la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Ambiente de trabajo

La noción de ambiente de trabajo, que está asociado a las condiciones que se viven dentro del entorno laboral. El ambiente de trabajo se compone de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc. (Pérez y Merino, 2010).

Dimensión 2: Motivación

Según Chiavenato (2000), la motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

Dimensión 3: Satisfacción laboral

Para Morillo (2006), la satisfacción laboral como la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual

De acuerdo a Chiavenato (2011) el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas,

por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad. Por otro lado, Milkovich y Boudreau (1994) afirman que el desempeño laboral está ligada a las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, estas contribuyen a la competitividad de las empresas.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Eficacia

Para Bouza (2000), la eficacia es la fuerza para poder obrar, es decir, disponer de la capacidad ejecutiva necesaria para poder hacer algo. Nada más. Por lo tanto, si alguien o una organización dispone de los recursos para hacer algo que se propone o necesita y además posee la capacidad de usarlos en función de ese propósito, es eficaz, sin otras consideraciones.

Dimensión 2: Productividad

Según Martínez (2007), la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

Por lo anterior, puede considerarse la productividad como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados.

Dimensión 3: Competencias

Las competencias se refieren al conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que están relacionados entre sí, ya que en combinación, permiten el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas. Estas habilidades también se usan como atributos, características y cualidades, puesto que son capaces de desarrollarse en el aprendizaje cotidiano. (Mendoza, 2013)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: DESEMPEÑO LABORAL	De acuerdo a Chiavenato (2011) el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad. Por otro lado, Milkovich y Boudreau (1994) afirman que el desempeño laboral está ligada a las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, estas contribuyen a la competitividad de las empresas.	La variable desempeño laboral fue medida a través de un cuestionario en base a sus mediciones bajo, medio y alto, utilizando las dimensiones: Eficacia, productividad y competencias.	Eficacia	Iniciativa	Escala Ordinal (Nunca , casi nunca, a veces, casi siempre y Siempre)
				Efectividad laboral	
				Competitividad	
			Productividad	Rendimiento	
				Gestión de tiempo	
				Calidad de trabajo	
			Competencias	Habilidades	
				Conocimientos	
				Capacidades	
V2: CLIMA ORGANIZACIONAL	De acuerdo a Chiavenato (2000), el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Así mismo Likerd y Gibson (1986) definen al clima organizacional como la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.	La variable clima organizacional fue medida a través de un cuestionario en base a sus mediciones bueno, regular y malo, utilizando las dimensiones: Ambiente de trabajo, motivación y satisfacción.	Ambiente de trabajo	Comunicación efectiva	Escala Ordinal (Nunca , casi nunca, a veces, casi siempre y Siempre)
				Condiciones físicas del entorno	
				Apoyo	
			Motivación	Liderazgo	
				Crecimiento profesional	
				Identidad	
			Satisfacción	Reconocimiento	
				Reducción de ausentismo	
				Retribución económica	

MODELO DE CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ambiente de trabajo							
1	Existe comunicación asertiva dentro del equipo de trabajo	X		X		X		
2	Los conflictos laborales son expuestos para buscar una solución	X		X		X		
3	Los equipos e infraestructura brindados son óptimos para realizar mi trabajo	X		X		X		
4	Se mantiene buen aseo, condiciones higiénicas dentro de las instalaciones.	X		X		X		
5	Existe un ambiente de cooperación entre los servidores.	X		X		X		
6	Si alguien pasa por una situación difícil, actuamos con empatía.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación							
7	Mi jefe motiva a crear un clima de trabajo en equipo.	X		X		X		
8	Mi jefe fortalece la confianza y motiva a los colaboradores a alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		
9	Ve oportunidades de línea de carrera en la entidad.	X		X		X		
10	Se siente auto realizado con las funciones que desempeña.	X		X		X		
11	Siente que están aprovechando su potencial de trabajo en su área.	X		X		X		
12	Tengo conocimiento general de la visión, misión y valores de la institución.	X		X		X		
13	Estoy comprometido(a) con el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos satisfactoriamente	X		X		X		
	DIMENSION 3: Satisfacción							
14	Existe valoración de mi desempeño profesional.	X		X		X		
15	Son reconocidas y consideradas las ideas que propongo para contribuir el mejoramiento de la institución.	X		X		X		
16	Existe una comunicación fluida y horizontal entre los colaboradores y la plana jerárquica.	X		X		X		
17	Su jefe evalúa lo que usted sugiere u opina.	X		X		X		
18	La remuneración económica que percibo es equivalente al trabajo que ejerzo.	X		X		X		

19	Considera que existe equidad e igualdad de género en cuanto a la remuneración percibida en la entidad.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:

DNI:

.....

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

.....

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

....., de del 2021.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

MODELO CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia							
20	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos y actividades del área.	X		X		X		
21	Tiene gran capacidad para resolver problemas de índole laboral.	X		X		X		
22	Cumple con las tareas que se le encomienda.	X		X		X		
23	Termina su trabajo oportunamente.	X		X		X		
24	Soy competitivo en cualquier actividad que realice.	X		X		X		
25	Realizo mis actividades con rapidez utilizando el recurso tiempo de manera acorde.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Tengo claro organizar mis actividades en orden de prioridad distinguiendo lo urgente de lo importante.	X		X		X		
27	Atiendo de manera asertiva a los usuarios que vienen a realizar consultas o solicitar requerimientos de necesidades.	X		X		X		
28	Hace uso racional de los recursos requeridos.	X		X		X		
29	No requiere de supervisión frecuente.	X		X		X		
30	Planifico mis actividades de manera organizada	X		X		X		
31	Cumplo mis actividades para las fechas estimadas	X		X		X		
	DIMENSION 3: Competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
32	Tengo sentido común para realizar ciertas actividades que no conozco con mucha amplitud.	X		X		X		
33	Actúo con inteligencia emocional.	X		X		X		
34	Actúa con empatía y tolerancia para solucionar problemas y conflictos con el personal que lo rodea.	X		X		X		
35	Se comunica asertivamente generando relaciones laborales positivas.	X		X		X		
36	Demuestra dominio de conocimiento funcional para el cumplimiento de actividades.	X		X		X		

37	Demuestra dominio técnico para el cumplimiento de actividades.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (pre cisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **DNI:**

.....

Especialidad del validador:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión .

....., de del 2021.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Desempeño laboral de los colaboradores y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

AUTOR: Fiorela Aldana Vivero Guerra.

		VARIABLES				
		Variable 1: Clima Organizacional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
Ambiente laboral	➤ Comunicación efectiva	1-2	1 = Nunca ; 2 = Casi nunca ; 3 = A veces ; 4 = Casi siempre ; 5 = Siempre	VMAX = 185 VMIN = 37 RANGO=148 NIVELES: Inicio, proceso y logrado		
	➤ Condiciones físicas del entorno	3-4				
	➤ Apoyo	5-6				
	➤ Liderazgo	7-8				
Motivación	➤ Crecimiento profesional	9-11				
	➤ Identidad	12-13				
Satisfacción laboral	➤ Reconocimiento	14-15				
	➤ Escucha activa	16-17				
	➤ Retribución económica	18-19				
Variable 2:						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
Eficacia	✓ Iniciativa	20-21	1 = Nunca ; 2 = Casi nunca ; 3 = A veces ; 4 = Casi siempre ; 5 = Siempre	VMAX = 185 VMIN = 37 RANGO=148 NIVELES: Inicio, proceso y logrado		
	✓ Efectividad de trabajo	22-23				
	✓ Competitividad	24-25				
Productividad	✓ Rendimiento	26-27				
	✓ Gestión de tiempo	28-29				
	✓ Calidad de trabajo	30-31				
Competencias	✓ Habilidades	32-33				
	✓ Conocimientos	34-35				
	✓ Capacidades	36-37				

Problema General:
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020?

Problemas Específicos:
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y las competencias por parte de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020?

Objetivo General:
Establecer la relación que existe entre el clima organizacional positivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Objetivos Específicos:
- Determinar la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y las competencias por parte de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Hipótesis General:
Existe una relación entre el clima organizacional positivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Hipótesis específicas:
- Existe una relación entre el clima organizacional y la eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.
- Existe una relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.
- Existe una relación entre el clima organizacional y las competencias por parte de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020.

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Básica, puesto que se originó en un marco teórico y permanece en él, siendo el objetivo incrementar los conocimientos científicos pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. (Muntané, 2010)</p> <p>Nivel: Descriptivo, ya que se describirá un fenómeno social en una circunstancia temporal y geográfica determinada.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo, porque se tendrá por finalidad la cuantificación de la información recolectada. La técnica que se usará para la recolección de datos es la encuesta.</p> <p>Método: Correlacional, ya que se determinará la relación existente entre dos o más variables de estudio.</p> <p>Diseño: No experimental, puesto que no se manipulará deliberadamente variables, es decir, no haremos variar en forma intencional la variable independiente para ver su efecto sobre otras Variables. (Hernández et al., 2010)</p> <p>Transversal, ya que la investigación se basará en lo experimentado durante el año 2020, de modo que, se determinará en un solo momento en el que se recolectará la información. (Rodríguez y Meldiveso, 2018)</p>	<p>Población: La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados (Arias et al, 2016).</p> <p>Acorde a lo anterior, la investigación contará con una población conformada por la totalidad de 177 servidores que laboraron en la Municipalidad Distrital de Wanchaq.</p> <p>Muestra: De acuerdo a Hernández et al (2014), la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población.</p> <p>La muestra hallada para la presente investigación estará conformada por 121 servidores que laboraron en la Municipalidad Distrital de Wanchaq durante el año 2020.</p> <p>Muestreo: En la presente investigación realizada se utilizará el muestreo probabilístico aleatorio simple, que según Hernández y Carpio (2019), este tipo de muestreo es aplicado cuando se conocen todos los elementos que conforman la población; a cada uno de los sujetos se le asigna un número correlativo y luego a través de cualquier método del azar se va seleccionando cada individuo hasta completar la muestra requerida.</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>	<p>Inferencial: Se utilizará estadística de tipo inferencial, ya que implicará el uso de datos muestrales para hacer generalizaciones o inferencias acerca de una población. Se tendrá como objetivo examinar si las variables independiente y dependiente están asociadas o correlacionadas.</p>

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el: “Desempeño laboral de los colaboradores y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020”

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

I. Variable 1: Clima organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ambiente de trabajo							
1	Existe comunicación asertiva dentro del equipo de trabajo	X		X		X		
2	Los conflictos laborales son expuestos para buscar una solución	X		X		X		
3	Los equipos e infraestructura brindados son óptimos para realizar mi trabajo	X		X		X		
4	Se mantiene buen aseo, condiciones higiénicas dentro de las instalaciones.	X		X		X		
5	Existe un ambiente de cooperación entre los servidores.	X		X		X		
6	Si alguien pasa por una situación difícil, actuamos con empatía.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi jefe motiva a crear un clima de trabajo en equipo.	X		X		X		
8	Mi jefe fortalece la confianza y motiva a los colaboradores a alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		
9	Ve oportunidades de línea de carrera en la entidad.	X		X		X		
10	Se siente auto realizado con las funciones que desempeña.	X		X		X		
11	Siente que están aprovechando su potencial de trabajo en su área.	X		X		X		
12	Tengo conocimiento general de la visión, misión y valores de la institución.	X		X		X		
13	Estoy comprometido(a) con el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos satisfactoriamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Existe valoración de mi desempeño profesional.	X		X		X		

15	Son reconocidas y consideradas las ideas que propongo para contribuir el mejoramiento de la institución.	X		X		X		
16	Existe una comunicación fluida y horizontal entre los colaboradores y la plana jerárquica.	X		X		X		
17	Su jefe evalúa lo que usted sugiere u opina.	X		X		X		
18	La remuneración económica que percibo es equivalente al trabajo que ejerzo.	X		X		X		
19	Considera que existe equidad e igualdad de género en cuanto a la remuneración percibida en la entidad.	X		X		X		

II. Variable 2: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia							
20	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos y actividades del área.	X		X		X		
21	Tiene gran capacidad para resolver problemas de índole laboral.	X		X		X		
22	Cumple con las tareas que se le encomienda.	X		X		X		
23	Termina su trabajo oportunamente.	X		X		X		
24	Soy competitivo en cualquier actividad que realice.	X		X		X		
25	Realizo mis actividades con rapidez utilizando el recurso tiempo de manera acorde.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Tengo claro organizar mis actividades en orden de prioridad distinguiendo lo urgente de lo importante.	X		X		X		
27	Atiendo de manera asertiva a los usuarios que vienen a realizar consultas o solicitar requerimientos de necesidades.	X		X		X		
28	Hace uso racional de los recursos requeridos.	X		X		X		
29	No requiere de supervisión frecuente.	X		X		X		
30	Planifico mis actividades de manera organizada	X		X		X		
31	Cumplo mis actividades para las fechas estimadas	X		X		X		
	DIMENSION 3: Competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
32	Tengo sentido común para realizar ciertas actividades que no conozco con mucha amplitud.	X		X		X		

33	Actúo con inteligencia emocional.	X		X		X		
34	Actúa con empatía y tolerancia para solucionar problemas y conflictos con el personal que lo rodea.	X		X		X		
35	Se comunica asertivamente generando relaciones laborales positivas.	X		X		X		
36	Demuestra dominio de conocimiento funcional para el cumplimiento de actividades.	X		X		X		
37	Demuestra dominio técnico para el cumplimiento de actividades.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA

Observaciones: los ítems responden a los criterios y subcategoría.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y Nombres del juez validador: Rejas de la Peña, Aldo Fernando DNI: 43246299.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Psicología educativa	2013 - 2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente TP	Lima Norte	2021	DDT-investigación

Lima, 18 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Aldo Fernando Rejas de la Peña
 DNI: 43246299
 Magister en Psicología Educativa
 Docente de Metodología
Firma Validador

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el: “Desempeño laboral de los colaboradores y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020”

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

I. Variable 1: Clima organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ambiente de trabajo							
1	Existe comunicación asertiva dentro del equipo de trabajo	X		X		X		
2	Los conflictos laborales son expuestos para buscar una solución	X		X		X		
3	Los equipos e infraestructura brindados son óptimos para realizar mi trabajo	X		X		X		
4	Se mantiene buen aseo, condiciones higiénicas dentro de las instalaciones.	X		X		X		
5	Existe un ambiente de cooperación entre los servidores.	X		X		X		
6	Si alguien pasa por una situación difícil, actuamos con empatía.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi jefe motiva a crear un clima de trabajo en equipo.	X		X		X		
8	Mi jefe fortalece la confianza y motiva a los colaboradores a alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		
9	Ve oportunidades de línea de carrera en la entidad.	X		X		X		
10	Se siente auto realizado con las funciones que desempeña.	X		X		X		
11	Siente que están aprovechando su potencial de trabajo en su área.	X		X		X		
12	Tengo conocimiento general de la visión, misión y valores de la institución.	X		X		X		
13	Estoy comprometido(a) con el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos satisfactoriamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Existe valoración de mi desempeño profesional.	X		X		X		
15	Son reconocidas y consideradas las ideas que propongo para contribuir el mejoramiento de la institución.	X		X		X		

16	Existe una comunicación fluida y horizontal entre los colaboradores y la plana jerárquica.	X		X		X		
17	Su jefe evalúa lo que usted sugiere u opina.	X		X		X		
18	La remuneración económica que percibo es equivalente al trabajo que ejerzo.	X		X		X		
19	Considera que existe equidad e igualdad de género en cuanto a la remuneración percibida en la entidad.	X		X		X		

II. Variable 2: Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia							
20	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos y actividades del área.	X		X		X		
21	Tiene gran capacidad para resolver problemas de índole laboral.	X		X		X		
22	Cumple con las tareas que se le encomienda.	X		X		X		
23	Termina su trabajo oportunamente.	X		X		X		
24	Soy competitivo en cualquier actividad que realice.	X		X		X		
25	Realizo mis actividades con rapidez utilizando el recurso tiempo de manera acorde.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Tengo claro organizar mis actividades en orden de prioridad distinguiendo lo urgente de lo importante.	X		X		X		
27	Atiendo de manera asertiva a los usuarios que vienen a realizar consultas o solicitar requerimientos de necesidades.	X		X		X		
28	Hace uso racional de los recursos requeridos.	X		X		X		
29	No requiere de supervisión frecuente.	X		X		X		
30	Planifico mis actividades de manera organizada	X		X		X		
31	Cumplo mis actividades para las fechas estimadas	X		X		X		
	DIMENSION 3: Competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
32	Tengo sentido común para realizar ciertas actividades que no conozco con mucha amplitud.	X		X		X		
33	Actúo con inteligencia emocional.	X		X		X		

34	Actúa con empatía y tolerancia para solucionar problemas y conflictos con el personal que lo rodea.	X		X		X	
35	Se comunica asertivamente generando relaciones laborales positivas.	X		X		X	
36	Demuestra dominio de conocimiento funcional para el cumplimiento de actividades.	X		X		X	
37	Demuestra dominio técnico para el cumplimiento de actividades.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA

Observaciones: los ítems responden a los criterios y subcategoría.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: Beizaga Ramírez, Walter Claudio. DNI: 23821642.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco	Economista.	1986-1994
02	Escuela de Posgrado UNSAAC	Magister en Gestión Pública y Desarrollo Regional.	2015-2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco	Docente	Cusco	2002 - 2017	Docencia e investigación

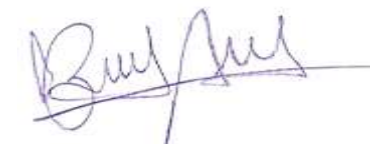
Cusco, 25 de Octubre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma Validador

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el: “Desempeño laboral de los colaboradores y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, 2020”

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

I. Variable 1: Clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ambiente de trabajo							
1	Existe comunicación asertiva dentro del equipo de trabajo	X		X		X		
2	Los conflictos laborales son expuestos para buscar una solución	X		X		X		
3	Los equipos e infraestructura brindados son óptimos para realizar mi trabajo	X		X		X		
4	Se mantiene buen aseo, condiciones higiénicas dentro de las instalaciones.	X		X		X		
5	Existe un ambiente de cooperación entre los servidores.	X		X		X		
6	Si alguien pasa por una situación difícil, actuamos con empatía.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mi jefe motiva a crear un clima de trabajo en equipo.	X		X		X		
8	Mi jefe fortalece la confianza y motiva a los colaboradores a alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		
9	Ve oportunidades de línea de carrera en la entidad.	X		X		X		
10	Se siente auto realizado con las funciones que desempeña.	X		X		X		
11	Siente que están aprovechando su potencial de trabajo en su área.	X		X		X		
12	Tengo conocimiento general de la visión, misión y valores de la institución.	X		X		X		
13	Estoy comprometido(a) con el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos satisfactoriamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Existe valoración de mi desempeño profesional.	X		X		X		
15	Son reconocidas y consideradas las ideas que propongo para contribuir el mejoramiento de la institución.	X		X		X		
16	Existe una comunicación fluida y horizontal entre los colaboradores y la plana jerárquica.	X		X		X		

17	Su jefe evalúa lo que usted sugiere u opina.	X		X		X		
18	La remuneración económica que percibo es equivalente al trabajo que ejerzo.	X		X		X		
19	Considera que existe equidad e igualdad de género en cuanto a la remuneración percibida en la entidad.	X		X		X		

II. Variable 2: Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia							
20	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos y actividades del área.	X		X		X		
21	Tiene gran capacidad para resolver problemas de índole laboral.	X		X		X		
22	Cumple con las tareas que se le encomienda.	X		X		X		
23	Termina su trabajo oportunamente.	X		X		X		
24	Soy competitivo en cualquier actividad que realice.	X		X		X		
25	Realizo mis actividades con rapidez utilizando el recurso tiempo de manera acorde.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Tengo claro organizar mis actividades en orden de prioridad distinguiendo lo urgente de lo importante.	X		X		X		
27	Atiendo de manera asertiva a los usuarios que vienen a realizar consultas o solicitar requerimientos de necesidades.	X		X		X		
28	Hace uso racional de los recursos requeridos.	X		X		X		
29	No requiere de supervisión frecuente.	X		X		X		
30	Planifico mis actividades de manera organizada	X		X		X		
31	Cumplo mis actividades para las fechas estimadas	X		X		X		
	DIMENSION 3: Competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
32	Tengo sentido común para realizar ciertas actividades que no conozco con mucha amplitud.	X		X		X		
33	Actúo con inteligencia emocional.	X		X		X		
34	Actúa con empatía y tolerancia para solucionar problemas y conflictos con el personal que lo rodea.	X		X		X		
35	Se comunica asertivamente generando relaciones laborales positivas.	X		X		X		

36	Demuestra dominio de conocimiento funcional para el cumplimiento de actividades.	X		X		X	
37	Demuestra dominio técnico para el cumplimiento de actividades.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA

Observaciones: los ítems responden a los criterios y subcategoría.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador: Vargas Salinas, Rafael Fernando. DNI: 23947028.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco	Economista.	1990-2001
02	Área de Estudios de Posgrado - Universidad del País Vasco - España	Máster en Globalización: Procesos Sociales y Políticas Económicas.	2013-2015
03	Instituto de Gobierno y Gestión Pública - Universidad San Martín de Porres	Magíster en Gestión Pública.	2016-2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
03	Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco	Docente	Cusco	2003-2021	Docencia e investigación

Cusco, 25 de Octubre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma Validador



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20159308881.
Municipalidad Distrital de Wanchaq.	
Nombre del Titular o Representante legal:	Mg. William Peña Farfán.
Nombres y Apellidos	DNI:
Fiorela Aldana Vivero Guerra.	72199231.

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Desempeño laboral de los colaboradores y su relación con el clima organizacional de la municipalidad distrital de Wanchaq, 2020.	
Nombre del Programa Académico:	
Programa Académico de Maestría en Gestión Pública.	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Fiorela Aldana Vivero Guerra.	72199231.

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: **Cusco, 15 de julio del 2022.**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ
Abg. William Peña Farfán
ALCALDE

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **Paradifundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**