

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

TESIS:

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CHOTA 2021**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PUBLICA

Presentada por:

MARÍA IRMA CABRERA IDROGO

Asesor:

Dr. EDUARDO ALAMIRO BARRANTES MEJÍA

Cajamarca, Perú

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
María Irma Cabrera Idrogo
DNI: 48431151
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas. Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Administración y Gerencia Pública
2. Asesor: Dr. Eduardo Alamiro Barrantes Mejía
3. Grado académico o título profesional
☐ Bachiller ☐ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☒ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021
6. Fecha de evaluación: **31/01/2026**
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **14%**
9. Código Documento: **3117:551442020**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ **APROBADO** ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **23/03/2026**

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



Dr. Eduardo Alamiro Barrantes Mejía
DNI: 26673990

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2025 by
MARÍA IRMA CABRERA IDROGO
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



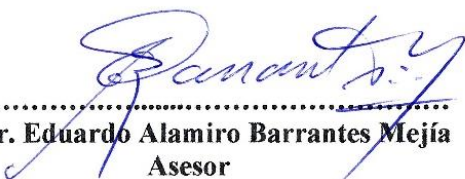
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:00 AM horas del día 14 de marzo de dos mil veinticinco, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por, **la Dra. LARISSA JESHAEL FERNÁNDEZ GÁLVEZ**, **la Dra. ROSA BERTHA MENDOZA ESQUIVES**, **la Mg. MARÍA ELENA CÁRDENAS LEÓN** y en calidad de Asesor **el Dr. EDUARDO ALAMIRO BARRANTES MEJÍA**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA 2021.”**; presentada por la **Bachiller en Administración y Negocios Internacionales MARÍA IRMA CABRERA IDROGO**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó... APROBAR... con la calificación de QUINCE (15) BUENO... la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bachiller en Administración y Negocios Internacionales MARÍA IRMA CABRERA IDROGO**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 12:15 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Eduardo Alamiro Barrantes Mejía
Asesor


.....
Dra. Larissa Jeshael Fernández Gálvez
Jurado Evaluador


.....
Dra. Rosa Bertha Mendoza Esquives
Jurado Evaluador


.....
Mg. María Elena Cardenas León
Jurado Evaluador

Dedicatoria:

A Dios por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día más.

A mi hija por ser siempre mi brújula para buscar mi desarrollo personal y profesional.

A mis padres, por ser los grandes motivadores en mi vida, y mi cable a tierra, para buscar mejores oportunidades e ir tras ellas, dejando de lado los miedos.

María Irma Cabrera

Agradecimiento

Al personal del Municipio por su participación activa, por siempre mostrarse disponibles para responder a los cuestionarios y estar abiertos al diálogo.

A mis asesores, por apoyarme y su paciencia para explicar el proceso de investigación a fin de mejorar el estudio y conseguir el objetivo.

María Irma Cabrera

“La perfección no se alcanza cuando no hay nada más que añadir, sino cuando no hay nada más que quitar”

Antoine de Saint - Exupéry

Índice General

Dedicatoria:	v
Agradecimiento	vi
Índice General	viii
Índice de Tablas	xi
Índice de Figuras	xiii
Índice de Abreviaturas y Siglas Usadas	xiv
Glosario de Definición de Términos	xv
Resumen	xvi
Abstract	xvii
Capítulo I.....	1
Introducción	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.1.1. Contextualización	1
1.1.2. Descripción del Problema	2
1.1.3. Formulación del Problema.....	3
1.2. Justificación e Importancia	4
1.2.1. Justificación Científica	4
1.2.2. Justificación Técnica - Práctica	4
1.2.3. Justificación Institucional y Personal	4
1.3. Delimitación de la investigación.....	5
1.4. Limitaciones.....	5
1.5. Objetivos de la Investigación	5
1.5.1. Objetivo General	5
1.5.2. Objetivos Específicos.....	5
Capítulo II	7
Marco Teórico	7
2.1. Marco legal.....	7
2.2. Antecedentes de la Investigación	8
2.2.1. Antecedentes Internacionales	8
2.2.2. Antecedentes Nacionales	9
2.2.3. Antecedentes Regionales o Locales	11
2.2. Marco Doctrinal	12

2.3. Marco Conceptual	13
2.2.4. <i>Clima Organizacional</i>	13
<i>Dimensiones del Clima Organizacional.</i>	15
2.2.5. <i>Desempeño laboral</i>	15
2.4. Definición de Términos Básicos	17
Capítulo III	19
Planteamiento de la Hipótesis y Variables	19
3.1. Hipótesis	19
3.1.1. <i>Hipótesis General</i>	19
3.1.2. <i>Hipótesis Específicas</i>	19
3.2. Variables	19
3.3. Operacionalización de los Componentes de las Hipótesis	20
Capítulo IV	22
Marco Metodológico	22
4.1. Ubicación Geográfica	22
4.2. Diseño de Investigación	22
4.3. Métodos de investigación	23
4.4. Población, Muestra, Unidad de Análisis y Unidades de Observación	23
4.4.1. <i>Población</i>	23
4.4.2. <i>Muestra</i>	24
4.4.3. <i>Unidades de Análisis</i>	24
4.5. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Información	25
4.5.1. <i>Técnicas</i>	25
4.5.2. <i>Instrumento</i>	25
4.6. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información	25
4.7. Equipos, Materiales, Insumos	26
4.7.1. <i>Equipos</i>	26
4.7.2. <i>Materiales</i>	26
4.8. Matriz de Consistencia Metodológica	26
Capítulo V	29
Resultados y Discusión	29
5.1. Presentación de Resultados	29
5.1.1. <i>Resultados Descriptivos</i>	29
5.1.1.1. <i>Clima Organizacional</i>	29

Procedimiento para determinar los baremos	30
5.1.1.2. Análisis e interpretación de la variable Desempeño Laboral.....	42
5.2. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.....	48
5.2.1. <i>Análisis e Interpretación de los Resultados</i>	48
5.2.2. Discusión de resultados	50
5.3. Contrastación de hipótesis	53
Capítulo VI.....	58
Propuesta	58
6.1. Formulación de la propuesta para la solución del problema.....	58
6.1.1. fundamentación de la propuesta.....	58
Estrategias y Acciones propuestas	60
6.2. costos de implementación de la propuesta	61
Conclusiones	62
Recomendaciones.....	64
Referencias Bibliográficas	65
Anexos.....	69
Anexo 1: Cuestionario de clima organizacional	69
Anexo 3. Encuesta de desempeño laboral.....	71
Anexo 4. Resultados adicionales.....	72
Anexo V. Alpha de Cronbach	73

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de los componentes de las hipótesis	20
Tabla 2 Trabajadores de la Municipalidad de Chota	24
Tabla 3 Matriz de consistencia metodológica	27
Tabla 4 Tabla de Baremo de la dimensión autorrealización	31
Tabla 5 Tabla de Baremo de la dimensión involucramiento laboral.....	34
Tabla 6 Baremo de la dimensión supervisión.....	37
Tabla 7 Calculo del baremo de la dimensión comunicación	39
Tabla 8 Cálculo del baremo de la dimensión condiciones laborales.....	41
Tabla 9 Determinación del baremo de la dimensión desempeño de tareas	43
Tabla 10 Determinación del baremo de la variable desempeño contextual	45
Tabla 11 Determinación del baremo de la dimensión comportamientos contraproducentes.....	47
Tabla 12 Tabla cruzada del clima organizacional y desempeño laboral	48
Tabla 13 Tabla cruzada del clima organizacional y desempeño de tarea	49
Tabla 14 Tabla cruzada del clima organizacional y desempeño contextual.....	49
Tabla 15 Tabla cruzada del clima organizacional y comportamientos contraproducentes ..	50
Tabla 16 Prueba de normalidad de datos	53
Tabla 17 Relación del clima organizacional y el desempeño laboral.....	54
Tabla 18 Relación del clima organizacional y el desempeño de tarea	55
Tabla 19 Relación del clima organizacional y el desempeño contextual.....	55
Tabla 20 Relación del clima organizacional y comportamientos contraproducentes	57
Tabla 21 Estrategias y acciones propuestas en el plan de mejora.....	60
Tabla 22 Costo de implementación de la propuesta	61
Tabla 23 Nivel de clima organizacional.....	72
Tabla 24 Nivel de clima organizacional, según dimensiones	72

Tabla 25 Nivel de desempeño laboral	72
Tabla 26 Nivel de desempeño laboral, según dimensiones	72
Tabla 27 Alpha de Cronbach de la variable clima organizacional	73
Tabla 28 Alpha de Cronbach de la variable desempeño laboral.....	73

Índice de Figuras

Figura 1 Ubicación de la institución.....	22
Figura 2 Resultados de la dimensión - autorrealización	29
Figura 3 Dimensión autorrealización de los trabajadores.....	32
Figura 4 Análisis de la dimensión involucramiento laboral.....	33
Figura 5 Dimensión involucramiento laboral.....	35
Figura 6 Análisis de la dimensión supervisión	36
Figura 7 Dimensión supervisión	37
Figura 8 Análisis de la dimensión comunicación	38
Figura 9 Dimensión Comunicación	39
Figura 10 Análisis de la dimensión condiciones laborales	40
Figura 11 Dimensión condiciones laborales	41
Figura 12 Análisis de la dimensión desempeño de tareas	42
Figura 13 Dimensión desempeño de tareas	43
Figura 14 Análisis de la dimensión desempeño contextual	44
Figura 15 Dimensión desempeño contextual	45
Figura 17 Dimensión comportamientos contraproducentes.....	47

Índice de Abreviaturas y Siglas Usadas

CAS: Contrato Administrativo de servicios

IESS: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Chimborazo

Glosario de Definición de Términos

Ley de servicio servir: Regula el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios. Establece un régimen especial facultativo para los gobiernos regionales y locales que deseen implementar procesos de modernización institucional integrales.

CAS: Modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma.

Resumen

El clima organizacional (CO) a través del reconocimiento de las percepciones de sus miembros que tienen sobre sus normas, supervisión y los sentimientos para aceptar las opiniones discrepantes en la organización puede ser clave para un mejor ambiente para facilitar el desempeño laboral (DL), entonces el objetivo que se planteó fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chota 2021. El estudio es de diseño no experimental, transversal y correlacional; donde la muestra queda conformada por 198 trabajadores del municipio, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados indican que el clima organizacional tiene una relación directa de grado moderado con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chota, con un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.685$), al igual que se relacionó con el desempeño de tarea ($\rho=0.739$), desempeño contextual ($\rho=0.782$) y una relación indirecta con los comportamientos contraproducentes ($\rho=-0.577$). en conclusión, se tiene que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral; así como con el desempeño de tarea, desempeño contextual e indirectamente con los comportamientos contraproducentes.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Gobierno Local

Abstract

Organizational Climate (OC), through the recognition of its members' perceptions regarding norms, supervision, and their openness to accepting differing opinions within the organization, can be a key factor in fostering a better environment to facilitate job performance (JP). Accordingly, the objective of the study was to determine the relationship between organizational climate and job performance among the employees of the Provincial Municipality of Chota in 2021.

The study employed a non-experimental, cross-sectional, and correlational design, with a sample consisting of 198 municipal employees, to whom two questionnaires were administered. The results indicate that organizational climate has a moderate direct relationship with the job performance of the employees of the Provincial Municipality of Chota, with a Spearman correlation coefficient ($\rho = 0.685$). It was also found to be related to task performance ($\rho = 0.739$), contextual performance ($\rho = 0.782$), and inversely related to counterproductive behaviors ($\rho = -0.577$).

In conclusion, organizational climate is related to job performance, as well as to task performance, contextual performance, and inversely to counterproductive behaviors.

Keywords: Organizational Climate, Job Performance, Local Government.

Capítulo I

Introducción

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. Contextualización

El comportamiento de un trabajador está estrechamente vinculado a su nivel de motivación, que a su vez se ve modelado por diversas dimensiones del clima organizacional (CO) predominante en una entidad específica (Madhukar y Sharma, 2017).

De acuerdo con Sotelo y Figueroa (2017), las organizaciones deben crear condiciones internas favorables que propicien un entorno laboral adecuado, garantizando que las actividades se ejecuten en un marco que promueva y salvaguarde el bienestar integral de los trabajadores. Este ambiente no solo busca preservar el bienestar de los empleados, sino también actuar como un incentivo que fomente su satisfacción y desempeño en el trabajo.

En el ámbito de las entidades gubernamentales en España, Ojeda (2015) señala que estos puestos suelen ofrecer una serie de ventajas materiales, como un salario competitivo, un horario fijo y la estabilidad laboral, aspectos que comúnmente motivan a los empleados. No obstante, advierte que frecuentemente se descuidan elementos igualmente cruciales, como la capacitación continua y el reconocimiento adecuado del personal, factores fundamentales para un desarrollo integral y una motivación sostenida.

En el Perú hay una gran preocupación por una premisa del talento humano en las instituciones públicas donde se dilucida que el personal tiene bajos niveles de percepción respecto al clima laboral, situación que atribuye a la inequidad de las remuneraciones, porque a pesar que se realiza el mismo tipo de funciones los sueldos varían dependiendo de la modalidad contractual (CAS y nombrado), falta de programas de incentivos, poca transparencia en la promoción e inadecuadas condiciones de trabajo referente a limpieza, iluminación, ruidos y temperatura (Charry, 2018).

Respecto a la motivación, Medina (2018) muestra que de acuerdo a un sondeo de Ronald Career Services Group el 44% de los empleados se siente motivados en su trabajo, motivo por el cual el 74% piensa en cambiar de trabajo.

Por su parte, Bustios (2018) expresa que los empleados dedican gran parte de su vida al ámbito laboral, razón por la cual las empresas deben humanizarse y preocuparse en los trabajadores porque el CO hostil origina sentimientos de incomodidad y desmotivación.

En el trabajador limeño es muy importante el CO es así que el 86% estaría dispuesto a renunciar si el clima es inadecuado, donde el 23% manifestó recibir un puesto de trabajo por el CO. Además, relacionan que los adecuados ambientes de trabajo son propicios para buenos niveles de productividad y además el personal se siente más motivado con su puesto de trabajo (Zumaeta, 2019).

Zumaeta (2019) manifiesta resulta beneficioso aplicar un buen clima en una organización, ya que se trata de una buena estrategia para la retención del personal, porque en las instituciones públicas hace falta una flexibilidad laboral, ya que mantener motivado al trabajador no se trata sólo de cuestión monetaria, sino comprende distintos componentes, como la compensación económica, las interacciones humanas y las características del entorno laboral, son esenciales.

Por su parte, Ellegren (2015) asocia la mala calidad de atención y de servicio en instituciones públicas a la causa de la desmotivación de los trabajadores, la falta de colaboración grupal y de vínculos de confianza sólidos. Generando bajos niveles de desempeño en el funcionario público.

1.1.2. Descripción del Problema

En la Municipalidad hay un desconocimiento de los aspectos relacionados al CO, además las diferentes escalas remunerativas del personal demuestran la falta de equidad en

las remuneraciones, donde un mismo trabajador que desempeña y realiza las mismas funciones puede duplicar el sueldo a otro trabajador sólo por el hecho de ser nombrado.

Además, no hay una preocupación por mejorar las capacidades del personal ya que no se realizan capacitaciones y son escasos los reconocimientos y los incentivos, por lo tanto, los inadecuados niveles de motivación repercuten en la queja del usuario quienes no ven con buenos ojos al personal nombrado.

Causas que afectan el CO

Malas relaciones interpersonales

Inadecuado entorno laboral

Deficiencias en la supervisión

Falta de compañerismo

Causas del bajo desempeño laboral

Falta de metas claras en los puestos de trabajo.

No dispone de un sistema para medir el rendimiento.

No hay un sistema de recompensas y reconocimiento

Funciones no muy bien definidas en el personal.

1.1.3. Formulación del Problema

Pregunta general

¿Cuál es la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021?

Preguntas auxiliares

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con la dimensión desempeño de tareas del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con la dimensión desempeño contextual del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021?

1.2. Justificación e Importancia

1.2.1. Justificación Científica

La investigación se justificó en su aporte teórico porque también permite comparar la diferencia con el tipo de contratación, nombrado o contratado a fin de verificar si hay diferencias del CO, desempeño y relación de las mismas. Y desde el punto científico porque resulta de interés el estudio en el sector público porque no se evaluó el desempeño laboral.

1.2.2. Justificación Técnica - Práctica

La investigación se enfocó en las recomendaciones que se pueden formular a partir del diagnóstico de la institución pública y para la gestión del recurso humano donde puede a partir del estudio implementar la evaluación del desempeño. También porque el desempeño del personal repercute en la excelencia del servicio y el nivel de satisfacción de la comunidad.

1.2.3. Justificación Institucional y Personal

La investigación tiene un beneficio para la institución porque facilitó el conocimiento y diagnóstico de los factores de análisis, con el cual se puede mejorar el entorno laboral y optimizar el desempeño profesional.

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Conceptual

El CO según los aportes de Palma (2006) que consideró a sus componentes como: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

1.3.2. Temporal

El presente trabajo de investigación se desarrolló en el periodo 2020-2021.

1.3.3. Espacial

La investigación abarca el área geográfica. de la Municipalidad Provincial de Chota, departamento de Cajamarca.

1.4. Limitaciones

Entre las principales limitaciones del estudio se debe a que es un estudio en el que evaluó sólo con cuestionarios el desempeño desde la autopercepción del trabajador, cuando se pudo considerar la evaluación objetiva por parte de los jefes de la empresa.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chota 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación entre el clima organizacional con la dimensión desempeño de tareas del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.

Establecer la relación entre el clima organizacional con la dimensión desempeño contextual del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.

Establecer la relación entre el clima organizacional con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Marco legal

Según la normativa de la LEY 30057; conocida como Ley del Servicio Civil, en su artículo N°1 establece como objeto “Un sistema singular y excluyente destinado exclusivamente a quienes desempeñan labores en las instituciones públicas del Estado, así como a aquellos responsables de su administración, del ejercicio de sus atribuciones soberanas y de la provisión de los servicios bajo su incumbencia” (p.1).

El objetivo principal de la Ley consiste en implementar un régimen integrado y destinado únicamente a los empleados en las entidades estatales, de forma gradual. Esta normativa tiene como propósito incrementar la eficacia y eficiencia en las entidades gubernamentales, asegurando la provisión de prestaciones de excelencia. Asimismo, pretende optimizar el Servicio Civil y promover el crecimiento holístico de las personas que la integran.

En el Capítulo III, de la Ley servir se implementa la supervisión del desempeño y análisis del rendimiento, un proceso orientado a valorar el rendimiento profesional con el objetivo de promover una elevada eficacia y fortalecer el compromiso del funcionario estatal. También se considera la aportación del funcionario público al cumplimiento de los objetivos organizacionales y la identificación de necesidades para mejorar las competencias del personal. La evaluación del desempeño de los servidores se lleva a cabo anualmente, tomando como referencia las funciones del puesto y basándose en factores o metas medibles y verificables. Este proceso es indispensable, holístico, estructurado y permanente, facilitando una evaluación imparcial y verificable del desempeño del servidor público respecto al logro de las metas y responsabilidades inherentes a su puesto.

2.2. Antecedentes de la Investigación

2.2.1. Antecedentes Internacionales

Herawati (2021) en un estudio *denominado La influencia del clima laboral, la colocación laboral y el desarrollo profesional en el rendimiento de los empleados en el servicio del gobierno local de Padang Panjang*, con la finalidad de evaluar el impacto del entorno de trabajo, la integración profesional y el crecimiento laboral en el rendimiento del personal en un total de 212 de ellos. El método empleado para el análisis es la regresión estadística. Los hallazgos del estudio evidencian que el ambiente de trabajo, la colocación laboral y el desarrollo laboral tienen un impacto relevante en el rendimiento. El clima laboral tiene la mayor influencia en el desempeño. Estos resultados proporcionan evidencia de que mejorar El rendimiento de los colaboradores depende de un ambiente de trabajo favorable, una colocación laboral eficaz y un desarrollo profesional bien planificado.

Olivera et al. (2021) en el estudio *CO y su influencia en el desempeño laboral (DL) de los trabajadores*, realizado en Paraguay, establecieron la Impacto del entorno laboral en el rendimiento profesional dentro de una empresa, a través de una investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance correlacional, aplicado en 80 trabajadores; aplicaron dos cuestionarios, en los hallazgos establecieron con la prueba Wald de 17,358, se encuentra en el grado asociado de la variable entorno laboral en conexión con el rendimiento profesional., y $p= 0.000$. Concluyeron que el ambiente laboral tiene un impacto inmediato en el rendimiento profesional del personal de la institución.

En los estudios internacionales, Pardo (2019) en su tesis *Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el DL de los funcionarios de la dirección provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Chimborazo - IESS*, La meta fue crear un modelo de gestión directiva enfocado en potenciar el desempeño profesional del personal, la metodología fue un enfoque cuantitativo, empleó tres herramientas: entrevista al director,

aplicación de cuestionarios a los empleados y la prueba de liderazgo de Hersey y Blanchard (1982) aplicado al director. El modelo considera aspectos de: comunicación, entrenamiento, motivación, compensación y empoderamiento. Los hallazgos derivados de los instrumentos evidencian un enfoque de liderazgo basado en la asignación de responsabilidades, asimismo, las encuestas revelan que la capacidad de liderazgo influye directamente en el desempeño profesional del personal de la organización. En síntesis, el modelo de liderazgo gerencial se desarrolló como un recurso estratégico orientado a optimizar el rendimiento dentro de la institución.

Shifaa y Lendai (2019) un ambiente laboral favorable resulta fundamental para garantizar el rendimiento del personal y evitar niveles innecesarios de estrés que puedan afectar su desempeño profesional. Diversos factores del entorno de trabajo han demostrado contribuir significativamente al bienestar laboral. Por consiguiente, el estudio se centró en examinar la conexión entre el entorno laboral y el desempeño de los empleados, considerando cinco dimensiones fundamentales del ambiente de trabajo. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, recolectando información a través de cuestionarios estructurados. El hallazgo revela una conexión significativa entre el ambiente de trabajo y el rendimiento de los colaboradores. Se identificó que el respaldo del supervisor representaba la variable más influyente para asegurar un entorno laboral favorable.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

En Lima, Huamanyalli (2021) *CO y el DL en Institución Pública*, con el propósito de analizar la relación entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral, se realizó un estudio de enfoque correlacional, realizado con una población de 50 colaboradores. Para ello, se aplicaron dos cuestionarios cuyos resultados indicaron que el ambiente organizacional presentaba un nivel moderado en relación con la comunicación (73,8%), relaciones interpersonales (70%), reconocimiento (73,8%) y en un nivel bajo el liderazgo (78,8%) y en

un nivel bajo el DL (73,8%), y se estableció una relación con un coeficiente de Pearson de 0,593; concluyendo que existe relación entre el CO y el DL.

Lipa (2020) en el estudio realizado en Lima *CO y DL en la mype Voltrailer, Huachipa*, Se propuso analizar el vínculo entre el entorno organizacional y la productividad profesional en la MYPE Voltrailer, ubicada en Huachipa. En un estudio de correlacional, en una muestra 85 colaboradores, y los instrumentos fueron dos cuestionarios, En los resultados se estableció un valor de Rho de Spearman de 0,772 Entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral, se concluyó que el primero guarda una relación significativa con el segundo.

Urbano (2018) llevó a cabo un estudio sobre *El impacto del CO en la mejora del DL de los trabajadores de una institución pública en Huaraz*, utilizando un enfoque correlacional, los hallazgos mostraron que el 54% de los colaboradores calificaron el entorno organizacional como positivo. Específicamente, la dimensión relacionada con la percepción del entorno de trabajo con respecto a las instalaciones físicas y tecnológicas, se evidenció que solo el 8% lo consideró altamente favorable. En lo que respecta al rendimiento profesional, el 38% de los participantes reportaron un desempeño sobresaliente. El estudio concluyó que el entorno organizacional impacta favorablemente en la productividad profesional del personal. Asimismo, se observó que las dimensiones del ambiente organizacional presentaban un nivel intermedio en términos de autorrealización y condiciones de trabajo, mientras que elementos como el compromiso laboral, la gestión supervisora y la interacción comunicativa mostraron resultados similares.

2.2.3. Antecedentes Regionales o Locales

Terrones (2024), en su tesis de maestría titulada *CO y DL de los colaboradores administrativos del Ministerio Público de Cajamarca, sede Cajamarca -2022*, con el propósito de analizar la relación entre el ambiente organizacional y el rendimiento profesional, se llevó a cabo un estudio de enfoque relacional con una muestra de 50 administrativos. Se utilizaron dos cuestionarios para recopilar datos, obteniéndose una relación significativa ($p = 0,001$) y un coeficiente Rho de Spearman de 0,657. El análisis permitió concluir que existe una relación significativa entre las características organizacionales y las dimensiones del rendimiento profesional.

Fabian (2019), en su tesis de maestría titulada *El CO en el DL de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018*, donde el propósito fue establecer cómo las condiciones organizacionales afectan la productividad del personal administrativo de esa universidad. El estudio se desarrolló con un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, y se aplicó a una muestra de 73 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca. Para ello, se utilizaron dos cuestionarios y se aplicó un nivel de significancia estadística de Chi Cuadrado $\alpha = 5\%$. Los resultados del análisis estadístico concluyeron que las condiciones organizacionales impactan directamente en la productividad del personal administrativo, con un coeficiente de correlación de 0.54, evidenciando una relación positiva de intensidad moderada entre las dos variables.

Carmona (2019), en su tesis de maestría titulada *El CO y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, agencia 'I' Cajamarca*, la meta principal fue evaluar la conexión entre las características del entorno organizacional y los índices de satisfacción profesional del equipo de esa entidad. La investigación adoptó un diseño descriptivo, no experimental y de tipo transversal, con una muestra de 30 trabajadores.

Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios mediante la técnica de la encuesta. Los resultados demostraron una influencia directa del ambiente organizacional sobre la satisfacción laboral, indicando que la relación entre ambas variables es de nivel moderado.

2.2. Marco Doctrinal

La teoría del DL, según la teoría de las necesidades de McClelland propuesta en 1989 por David McClelland, identifica tres necesidades fundamentales que motivan al personal. Según Esteve y Schuster (2019), estas necesidades son: (a) la necesidad de logro, en la cual la meta de la persona es alcanzar el éxito, siendo este su principal motor motivacional; (b) la necesidad de poder, donde el individuo busca influir en el comportamiento de otros, con el fin de ser reconocido; y (c) la necesidad de afiliación, con la finalidad de fomentar vínculos positivos entre las personas, priorizando los vínculos y grupos sociales. La teoría enfatiza la importancia de la necesidad de logro, ya que las personas que la poseen asumen que el éxito se distribuye en un 50% entre éxito y fracaso. Este tipo de personas tienden a fijarse metas ambiciosas, las cuales consideran un éxito al ser alcanzadas, y se esfuerzan aún más para lograrlas. Esta cualidad resulta fundamental para incentivar al colaborador dentro de una organización.

Al mismo tiempo la teoría de la Equidad, Teoría de la Equidad, manifiesta

El rol de la equidad en el impulso laboral reside en el proceso comparativo que realiza el trabajador entre sus aportes y los incentivos percibidos. Este mecanismo implica una evaluación de la relación esfuerzo-recompensa propia frente a la de terceros, determinando la percepción de justicia organizacional según la proporcionalidad observada en dicho contraste (Bohórquez, 2020, p. 67).

2.3. Marco Conceptual

2.2.4. *Clima Organizacional*

Definición de Clima Organizacional.

Peña et al. (2015) sostienen que el clima ocupacional ha cobrado relevancia en el presente debido a su influjo sobre múltiples facetas, tanto corporativas como psíquicas, abarcando la circulación de datos y la resolución de disyuntivas, la gestión de conflictos, el desarrollo de habilidades y el impulso motivacional, lo cual, a su vez, influye en la eficiencia de la institución y en el bienestar de sus miembros.

Robles et al. (2005) conceptualizan el CO “Como un conglomerado de atributos distintivos que confieren identidad a una organización y la diferencian de otras; dichos atributos tienen una relativa estabilidad temporal y les permite ejercer influencia en las conductas que presentan los sujetos que la integran” (p. 133).

Por otro lado, Palma (2006) el entorno organizacional se describe como el Agregado de cualidades cuantificables del entorno laboral tal como son aprehendidas por los operarios, que impactan directamente en su motivación y comportamiento. En este contexto, Chiavenato (2011) lo describe como la cualidad o característica del entorno organizacional que es percibida y vivenciada por los trabajadores, y que tiene un impacto directo en su conducta.

Palma (2006) también señala que el CO es “un fenómeno mediador que actúa como vínculo entre los elementos constitutivos del sistema organizacional y las inclinaciones motivacionales, lo cual se materializa en conductas que repercuten directamente en la organización, manifestándose en aspectos como la eficiencia, la satisfacción laboral y la fluctuación del personal” (p. 8).

Fiallo et al. (2015) Se subraya que el ámbito ocupacional se refiere a las condiciones predominantes entre los integrantes de una institución, estrechamente relacionadas

con el nivel de incentivo del personal y las características inspiradoras del entorno. Un clima se considera favorable cuando responde a las demandas personales y refuerza el ánimo de los integrantes; en contraste, se considera negativo cuando no logra atender estas demandas. Cada organización posee un clima particular que la diferencia de las demás, influyendo tanto en el cumplimiento de las demandas psicológicas y sociales de su equipo, así como el logro de los objetivos corporativos. Es crucial que la gerencia preste atención a esta dimensión, ya que el entorno laboral se define por la interacción de elementos concretos e intangibles.

Luna et al. (2019) indican que cuando el clima laboral en una institución es negativo, puede generar desventajas para la empresa, afectando su productividad.

Este entorno alude a elementos tales como los valores, preceptos, disposiciones y percepciones que los integrantes poseen sobre la entidad a la que se adscriben, constituyendo el fruto de la interrelación entre factores singulares y colectivos, reflejando cómo estas dinámicas influyen en su experiencia dentro de la institución.

Determinantes del Clima Organizacional.

Stringer (2001) identifica varios factores determinantes del CO dentro de las organizaciones. Entre ellos, se destacan las prácticas de liderazgo, los convenios organizacionales y las estrategias.

Las prácticas de liderazgo son cruciales para establecer un ambiente laboral positivo. La forma en que los líderes gestionan y se relacionan con su equipo de trabajo puede tener un impacto directo en el CO, ya que un liderazgo efectivo fomenta un entorno favorable para los empleados.

Los convenios organizacionales abarcan los sistemas formales que definen la estructura interna de la organización. Estos convenios determinan cómo fluye la información dentro de la entidad y cómo los empleados perciben las oportunidades de

progreso. Su efectividad influye considerablemente en el clima laboral, ya que la transparencia y las oportunidades de crecimiento son factores clave para un ambiente positivo.

Dimensiones del Clima Organizacional.

Palma (2006) establece cinco dimensiones para evaluar el CO que son:

Autorrealización. El colaborador aprecia las oportunidades que el entorno de trabajo proporciona para su desarrollo individual y ocupacional, tanto en su desempeño presente como en su potencial crecimiento dentro de la organización.

Involucramiento Laboral. El colaborador se alinea con los principios de la institución y demuestra una sólida dedicación hacia el mismo logro de sus metas y su desarrollo continuo.

supervisión. La percepción del colaborador respecto a la eficacia y la importancia de la supervisión por parte de sus superiores, entendiendo esta relación como un recurso de apoyo y guía en la ejecución de sus responsabilidades diarias.

Comunicación. Percepción del trabajador sobre la eficiencia, claridad, coherencia y precisión de la información relacionada con el funcionamiento interno de la empresa, así como con la atención a usuarios y clientes.

Condiciones Laborales. La concepción del empleado de que la entidad facilita los medios físicos, pecuniarios y afectivos indispensables para desempeñar sus funciones asignadas de manera eficiente.

2.2.5. Desempeño laboral

Chiavenato (2002) describe El rendimiento profesional como la habilidad del empleado para realizar sus tareas diarias con eficiencia y eficacia, sin enfrentarse a restricciones en su desarrollo profesional. De manera complementaria, Aguinis (2007) El

rendimiento profesional se define como un indicador que refleja el nivel de compromiso del colaborador con las responsabilidades y tareas propias de su posición.

Sloan (2017) destaca una transformación en la gestión del desempeño que ha llevado a las empresas a nivel mundial a reconocer la importancia de reevaluar los elementos considerados en sus programas de gestión del personal, desde el establecimiento de metas hasta la implementación de incentivos y sistemas de remuneración.

Según Aguinis (2007), el desempeño en el puesto se estructura en dos dimensiones principales: el rendimiento en las tareas específicas y el desempeño contextual o ciudadano. En este sentido, el enfoque basado en el contenido sugiere que el rendimiento, tanto subjetivo como objetivo, mejora cuando se aplican estrategias eficaces de recursos humanos que potencian los conocimientos, las competencias y la motivación de los colaboradores. Costantini et al. (2017) señalan que un alto rendimiento laboral favorece la creatividad, la innovación y un desempeño superior dentro de las organizaciones.

Por otro lado, el enfoque del empoderamiento psicológico en las tareas resalta que las estrategias de gestión que fomentan la descentralización, la comunicación abierta, la formación continua y el feedback fortalecen el control, las habilidades y la motivación del equipo. Esto se traduce en un desempeño profesional más eficiente y en el cumplimiento óptimo de las finalidades estratégicas (de Souza y Beuren, 2018).

Desde el enfoque de competencias, Salgado y Cabal (2011) identifican tres dimensiones clave del DL, particularmente en el ámbito de la administración pública. Estas son: (a) el desempeño en las tareas, que incluye la toma de decisiones, planificación, resolución de problemas, conocimientos técnicos, productividad, esfuerzo y perseverancia; (b) el desempeño contextual, relacionado con la orientación a objetivos, iniciativa, compromiso organizacional, colaboración y cooperación; y (c) el desempeño organizacional,

que abarca la calidad del trabajo, el aprovechamiento eficaz de los insumos y la maximización del crono.

En este marco, es fundamental que las instituciones presten atención al DL, ya que las prácticas administrativas ejercen una repercusión destacada en la destreza laboral de los subordinados. Weerakkody y Yasodara (2014) subrayan que dichas prácticas impactan directamente en los resultados laborales. Calderón et al. (2018) enfatizan que el éxito organizacional depende de una gestión eficiente que promueva la cohesión en los equipos, relaciones laborales saludables y la gestión eficiente de los recursos físicos e instalaciones.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Desempeño de Tarea. Habilidad para tomar decisiones, destreza en la organización y planificación, competencia para resolver problemas, dominio técnico y eficiencia en la productividad.

Desempeño Contextual. Iniciativa, Compromiso, Orientación a resultados.

Comportamientos contraproducentes. Comportamientos negativos, resaltar aspectos negativos de la institución.

2.4. Definición de Términos Básicos

Clima Organizacional

El entorno organizacional se define como el conjunto de características percibidas de una institución y/o sus componentes internos, moldeados por la forma en que la institución interactúa con sus integrantes y con el entorno que la rodea (Manosalvas et al., 2015).

Desempeño Laboral

Hace referencia a las acciones orientadas a lograr la misión y los fines de la organización, así como a la excelencia de sus productos y servicios, dentro de un marco estructurado y sistemático que facilita la medición, evaluación e influencia sobre los

atributos, conductas y resultados laborales. Asimismo, abarca el análisis del ausentismo con el fin de evaluar la productividad del empleado y su capacidad para optimizar su rendimiento a futuro (Urdaneta y Urdaneta, 2013).

Satisfacción Laboral

Se conceptualiza como un grupo de actitudes que una persona desarrolla hacia su entorno laboral, las cuales pueden estar dirigidas tanto al trabajo en general como a aspectos específicos del mismo. En este sentido, se trata de un concepto integral que engloba las percepciones y actitudes de los individuos respecto a diversos elementos de su trabajo (Manosalvas et al., 2015).

Capítulo III

Planteamiento de la Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Hi. Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.

H0. No existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.

3.1.2. Hipótesis Específicas

Existe relación directa entre el clima organizacional con la dimensión desempeño de tareas del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.

Existe relación directa entre el clima organizacional con la dimensión desempeño contextual del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.

Existe relación directa entre el clima organizacional con la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.

3.2. Variables

✓ **Variable 1:** Clima organizacional

✓ **Variable 2:** Desempeño laboral

3.3. Operacionalización de los Componentes de las Hipótesis

Tabla 1

Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Título: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.					
Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional			instrumento de recolección de datos
		Variables	Dimensiones	Indicadores	
Existe relación entre el CO y DL de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.	La atmósfera corporativa alude al entorno peculiar que define a una entidad, concebido y aprehendido por los integrantes según las circunstancias que atraviesan en el marco de su interacción social y la disposición estructural de la organización. Dicho ámbito se evidencia mediante factores que inciden en sus convicciones, perspectivas, grado de involucramiento y disposiciones, repercutiendo de manera directa en su desempeño profesional (Méndez Álvarez, 2006).	Clima Organizacional	Autorrealización	- Oportunidad de progreso - Interés en el éxito del empleado - Participación de los objetivos - Valoración por los desempeños - Reconocimiento por el jefe de área - Desarrollo del personal - Capacitación - Reconocimiento por logros	Cuestionario
			Involucramiento laboral	- Compromiso con la organización - Niveles de logro - Tareas y actividades estimulantes - Orgullo con las actividades	
			Supervisión	- Responsabilidades definidas - Sistema de seguimiento y control - Evaluación del trabajo - Trato justo - Metas establecidas	

	Comunicación	- Interacción	
		- Promoción de la Comunicación interna	
		- Apoyo y colaboración	
	Condiciones laborales	- Remuneración	
		- Canales de comunicación	
		- Recursos	
		- capacidad de toma de decisiones	Cuestionario
	Desempeño de tarea	- capacidad de organización y planificación	
		- capacidad de resolución de problemas	
		- conocimientos técnicos	
		- productividad	
Desempeño Laboral	Desempeño contextual	- Iniciativa	
		- Compromiso	
		- Orientación a resultados	
		- colaboración	
	Comportamientos contraproducentes	- Comportamientos negativos	
		- Resaltar aspectos negativos de la Institución	

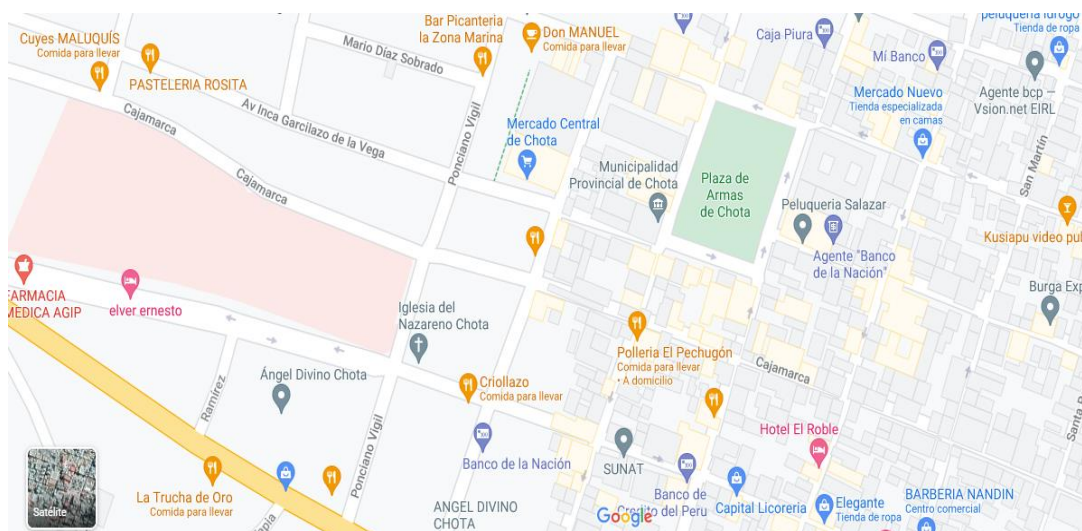
Capítulo IV

Marco Metodológico

4.1. Ubicación Geográfica

Desde un enfoque geográfico, la investigación se localiza en la Municipalidad Distrital de Chota, situada en la calle Anaximandro Vega, perteneciente al distrito y provincia de Chota, en el departamento de Cajamarca.

Figura 1
Ubicación de la institución



Fuente. Google maps

4.2. Diseño de Investigación

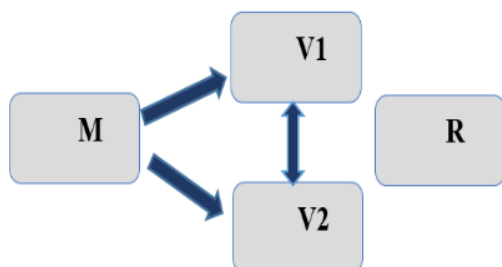
El trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional.

Según Hernández et al. (2014) un estudio cuantitativo obedece a un orden y secuencia que busca responder una hipótesis de investigación.

No experimental, porque no se realiza la manipulación deliberada de las variables de estudio, sólo diagnóstica en su situación real (Hernández et al., 2014).

Correlacional: Hernández et al. (2014) indica que los estudios correlacionales se encargó de establecer relación entre dos o más variables, en este caso gestión administrativa y DL

El esquema es el siguiente



Donde:

M: Personal

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño laboral

R: Relación

4.3. Métodos de investigación

Los métodos que se emplearon fueron:

4.3.1. Analítico – Sintético

Se empleó para la contratación de la hipótesis mediante pruebas estadísticas y análisis inferencial. Así para el proceso de la discusión de los resultados

4.3.2. Inductivo – Deductivo

Mediante la prueba descriptiva a través de tablas y gráficos.

4.4. Población, Muestra, Unidad de Análisis y Unidades de Observación

4.4.1. Población

La población estuvo conformada por un total de 406 trabajadores del Municipio provincial de Chota

Tabla 2*Trabajadores de la Municipalidad de Chota*

Tipo	Total
Nombrado	199
CAS	207
Total	406

4.4.2. Muestra

La muestra fue calculada utilizando la fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza específico al 95% ($Z^2=1.96$), probabilidad de que los resultados sean los esperados (50%) y que los resultados no sean los esperados (50%) y un margen de error del 5%

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{406 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (406 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 198$$

En consecuencia, la colectividad estuvo integrada por 198 operarios vinculados a la administración de la Municipalidad.

4.4.3. Unidades de Análisis

Trabajadores de la municipalidad.

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Información

4.5.1. Técnicas

La técnica del estudio estuvo conformada por la encuesta, técnica que se empleó por su gran aporte en la recolección de datos a gran escala y sobre todo permite obtener datos uniformes.

4.5.2. Instrumento

La técnica del estudio estuvo conformada por el cuestionario, el cuestionario de satisfacción laboral con un total de 50 preguntas y el cuestionario de DL por 18 preguntas.

Validez y Confiabilidad. La confiabilidad del instrumento, se realizó con una prueba piloto aplicado en 20 trabajadores del municipio en el que se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,815 y 0,902 para el cuestionario C.O. y el cuestionario sobre D.L.

4.6. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información

Las metodologías empleadas en la investigación para la recopilación de información incluyeron la identificación de los orígenes de obtención de datos (primarios y secundarios), la definición del enfoque para la recolección de información y la implementación de los instrumentos correspondientes.

Para el procesamiento de los datos se utilizó la técnica de la tabulación de datos, la cual tiene como objetivo organizar y resumir los datos en tablas y gráficos estadísticos para facilitar el análisis, se destaca por su importancia en transformar los datos dispersos en tablas estadísticas para identificar las unidades básicas de información, observar tendencias y agrupaciones, y realizar comparaciones entre grupos, variables, dimensiones o indicadores de estudio (Estrella, 2014)

4.7. Equipos, Materiales, Insumos

4.7.1. Equipos

- Laptop
- Impresora Epson L 3110 multifuncional

4.7.2. Materiales

- Papel Bond
- Tinta para impresora.
- Anillados

4.8. Matriz de Consistencia Metodológica

Tabla 3*Matriz de consistencia metodológica*

Título: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota 2021.								
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
Pregunta general	Objetivo general:	Hipótesis general:						
¿Cuál es la relación del CO y DL de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021?	Determinar la relación entre el CO y el DL de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Chota 2021.	Existe relación entre el CO y DL de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.		Autorrealización	- Oportunidad de progreso - Interés en el éxito del empleado - Participación de los objetivos - Valoración por los desempeños - Reconocimiento por el jefe de área - Desarrollo del personal - Capacitación - Reconocimiento por logros.			Población: 406 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.
Preguntas auxiliares	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Clima Organizacional					
¿Cuál es la relación entre el CO con la dimensión desempeño de tareas del DL de los trabajadores de la Municipalidad	Establecer la relación entre el CO con la dimensión desempeño de tareas del DL de los trabajadores de la Municipalidad	Existe relación directa entre el CO con la dimensión desempeño de tareas del DL de los trabajadores de		Involucramiento laboral	- Compromiso con la organización - Niveles de logro - Tareas y actividades estimulantes - Orgullo con las actividades	Cuestionario		Muestra: 198 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota
				Supervisión	- Responsabilidades definidas - Sistema de seguimiento y control - Evaluación del trabajo - Trato justo - Metas establecidas			

Provincial de Chota 2021?	Provincial de Chota 2021.	la Municipalidad Provincial de Chota 2021.			
¿Cuál es la relación entre el CO con la dimensión desempeño contextual del DL de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021?	Establecer la relación entre el CO con la dimensión desempeño contextual del DL de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.	Existe relación directa entre el CO con la dimensión desempeño contextual del DL de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.			
			Comunicación	- Interacción - Promoción de la Comunicación interna - Apoyo y colaboración	
			Condiciones laborales	- Remuneración - Canales de comunicación - Recursos	
			Desempeño de tarea	- Capacidad de toma de decisiones. - Capacidad de organización y planificación. - Capacidad de resolución de problemas. - Conocimientos técnicos - Productividad	Método Inductivo-Deductivo
¿Cuál es la relación entre el CO con la dimensión comportamientos contraproducentes del DL de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021?	Establecer la relación entre el CO con la dimensión comportamientos contraproducentes del DL de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.	Existe relación directa entre el CO con la dimensión comportamientos contraproducentes del DL de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021.	Desempeño laboral		
			Desempeño contextual	- Iniciativa - Compromiso - Orientación a resultados - Colaboración	Cuestionario
			Comportamientos contraproducentes.	- Comportamientos Negativos. - Resalta aspectos negativos de la institución.	

Capítulo V

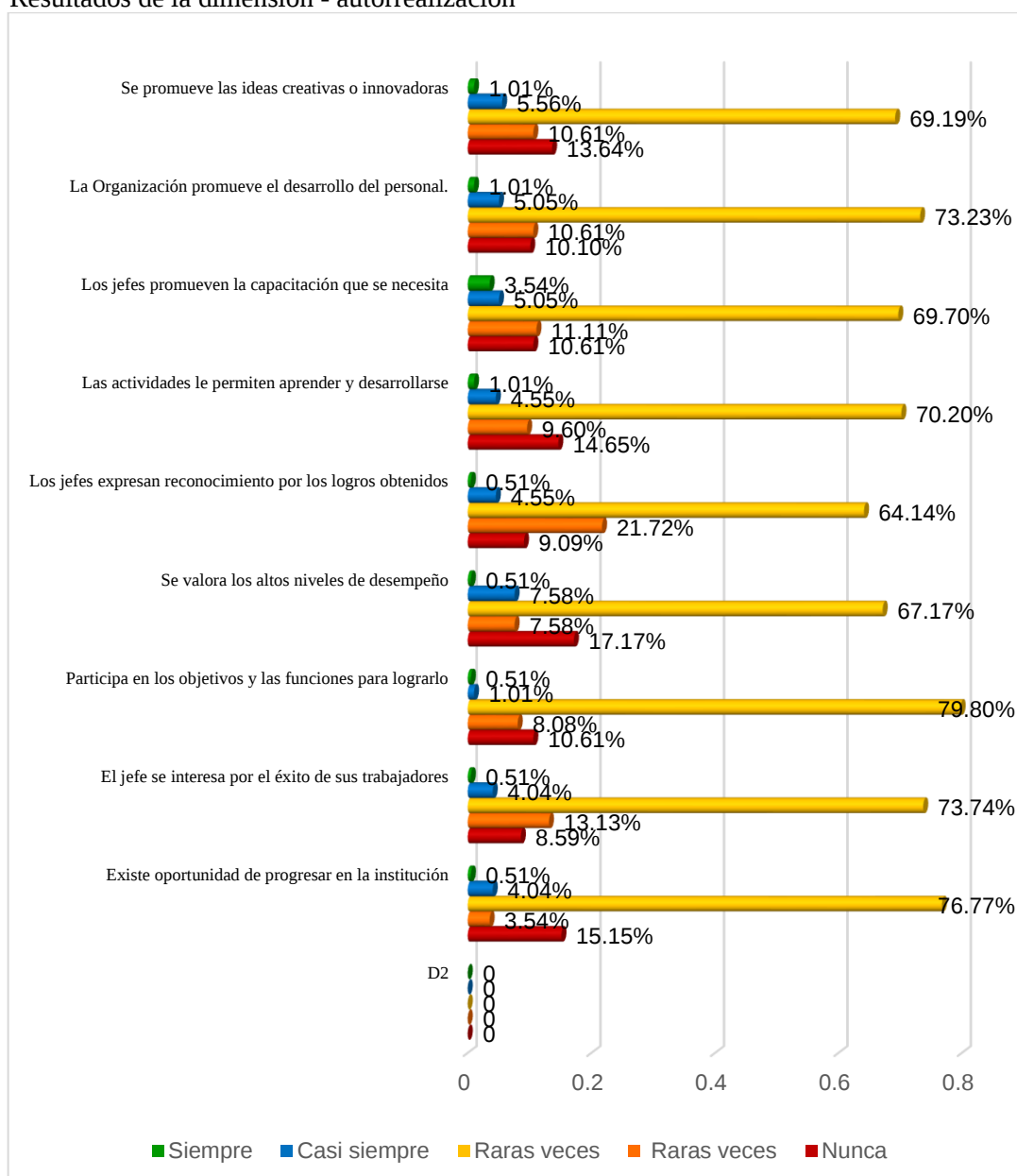
Resultados y Discusión

5.1. Presentación de Resultados

5.1.1. Resultados Descriptivos

5.1.1.1. Clima Organizacional

Figura 2
Resultados de la dimensión - autorrealización



Conforme a los resultados de la dimensión autorrealización, se aprecia en la figura 2 que a veces se realiza el reconocimiento a los logros alcanzados en el trabajo con el 72.21%; por otro lado, el 69.19% indica que a veces se da cabida o se promueve las ideas innovadoras dentro del trabajo; así mismo, el 73.23% indica que a veces la organización promueve el desarrollo del personal; también se observa que el 69.70% indica que a veces los jefes de cada área promueven la capacitación que el personal requiere para mejorar su desempeño; por otro lado, el 70.20% establece que a veces, las actividades que realiza en el día a día, le permite aprender más y a desarrollarse como persona; también se tiene que en un 64.14% en que los jefes a veces expresan reconocimiento por los logros obtenidos: en un 67.17% a veces se valora el alto desempeño que efectúa el personal; así mismo, el 79.80% establece que a veces se le recuerda al personal cuales son los objetivos institucionales y como alcanzarlos con el desarrollo de sus funciones desde el área que se encuentra cada trabajador; así mismo, el 73.74% establece que a veces el jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores en el trabajo; finalmente el 76.77% percibe que a veces existe oportunidades para progresar en la institución o marcar una línea de carrera. En efecto, la autorrealización percibida por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, es que a veces tienen la oportunidad de sentirse autorrealizados con el desempeño de sus funciones dentro de la entidad.

Procedimiento para determinar los baremos

Para realizar un mejor análisis e interpretación de las dimensiones de las variables de estudio, se efectúa el cálculo del baremo y se muestra los resultados en 3 niveles o escalas, para esto se realizó el procedimiento siguiente:

Primero se reconoce la escala de valores del cuestionario aplicada por cada variable.

- Nunca (1)
- Raras veces (2)
- A veces (3)

- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

Seguidamente, se procedió a determinar el valor mínimo y máximo para cada una de las dimensiones, considerando el número de ítems que tiene cada dimensión:

Valor Mínimo: $(1 \times N^{\circ} \text{ de preguntas de cada dimensión}) = 1 \times 10 = 10$

Valor Máximo: $(N^{\circ} \text{ de preguntas de cada dimensión} \times \text{valor máximo de cada pregunta}) = 10 \times 5 = 50$

Seguidamente se realizó el cálculo del rango y la amplitud, considerando los siguientes niveles. (Inadecuado, regular, adecuado).

Rango = $[\text{Valor máximo} - \text{valor mínimo}] = (10 \times 5) - (1 \times 10) = 40$

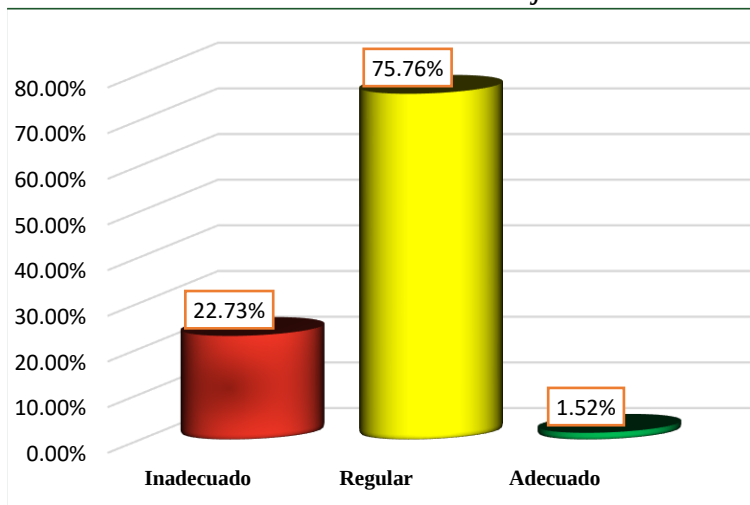
Amplitud = $[\text{Rango} / N^{\circ} \text{ de niveles}] = 40/3 = 13.33$

Finalmente tenemos la siguiente escala de valoración, para cada una de las dimensiones.

Este procedimiento se sigue para determinar el resto de baremos de la presente investigación.

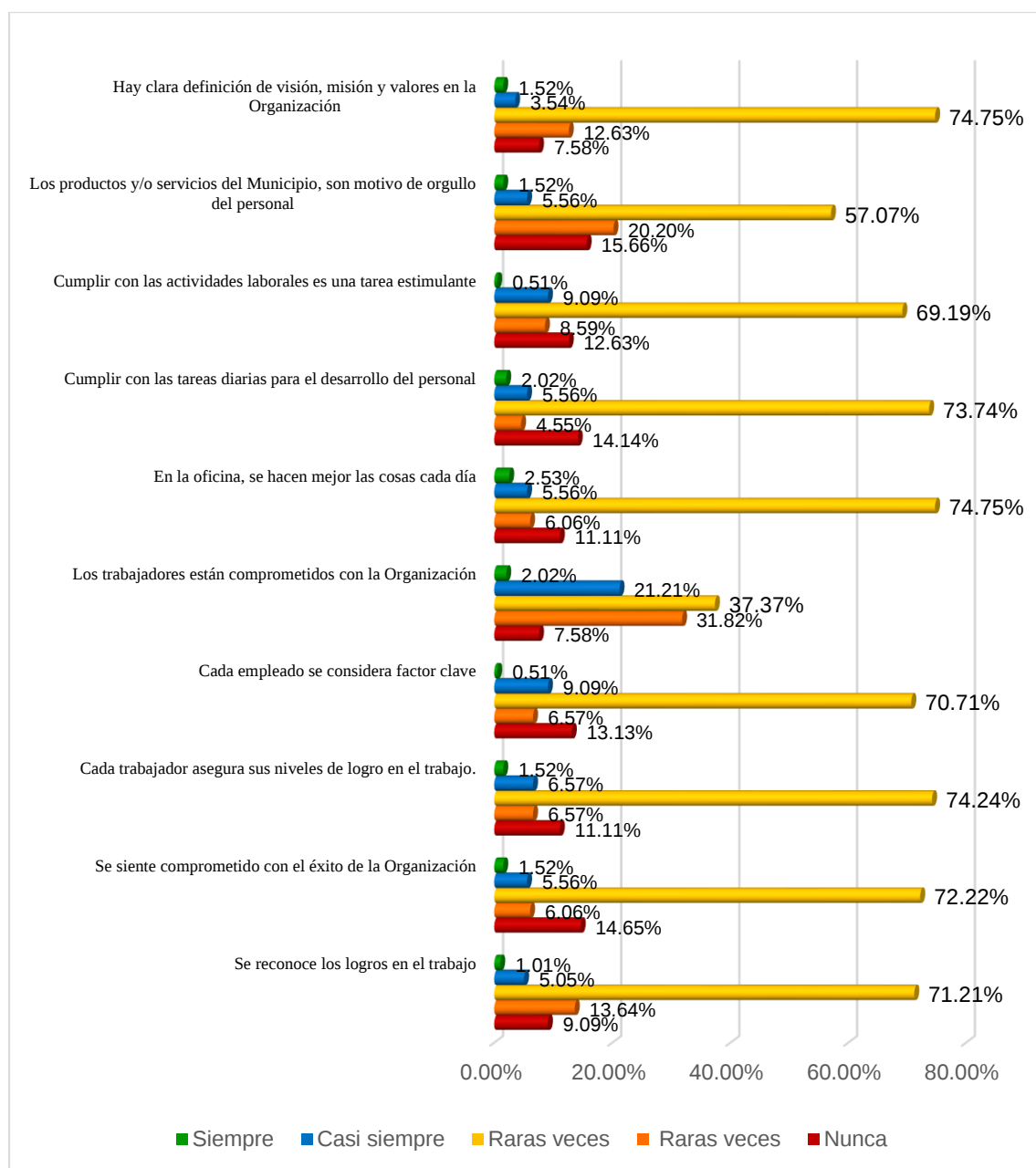
Tabla 4
Tabla de Baremo de la dimensión autorrealización

Nivel	Escala	fi	hi	Hi
Inadecuado	[10 - 23]	45	22.73%	22.73%
Regular	[24 - 36]	150	75.76%	98.48%
Adecuado	[37 - 49]	3	1.52%	100.00%

Figura 3*Dimensión autorrealización de los trabajadores*

En la figura 3, de 198 trabajadores encuestados del municipio, se aprecia respecto a la dimensión autorrealización de los trabajadores, que el 75.76% considera que es de nivel regular, el 22.73% considera como inadecuado; debido a que, en la municipalidad, no siempre se expresa un reconocimiento a los logros obtenidos, se da poco valor a los niveles de desempeño, no se promueve muchas capacitaciones para el personal.

Figura 4
Análisis de la dimensión involucramiento laboral



Conforme a los resultados de la dimensión involucramiento laboral, se aprecia en la figura 4 que lo más resaltante es la respuesta a veces, en ese sentido el 59.60% indica considera que trabajar en la municipalidad a veces siente que existe una buena calidad de vida laboral; el 74.75% considera que a veces se tiene en claro la visión, misión y los valores de la empresa; por otro lado el 57.07% establece que las actividades que realizan en la entidad, a veces es motivo de orgullo; se tiene que el 69.19% a veces

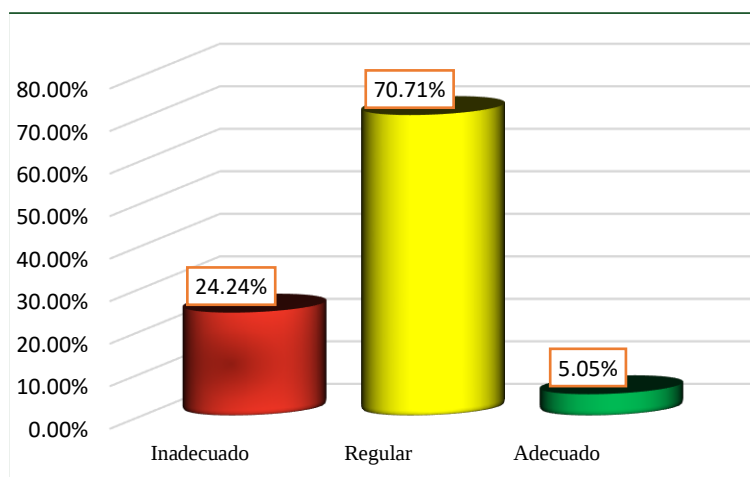
siente que cumplir con sus actividades resulta ser una tarea estimulante; el 73.74% a veces siente que cumple con el desarrollo de sus actividades; el 74.75% siente que a veces se tiende a mejorar cada día en la oficina; se tiene también que un 37.37% a veces los trabajadores están comprometidos con la entidad; así mismo, el 70.71% de los trabajadores se considera como factor clave en la entidad; se tiene que el 74.24% de los trabajadores asegura de forma personal los logros en su trabajo, dejando de lado el trabajo en equipo; finalmente el 72.22% a veces se siente comprometido con el logro de objetivos institucionales. Lo cual evidencia un nivel regular y bajo de involucramiento laboral por parte de los trabajadores de la entidad.

Tabla 5

Tabla de Baremo de la dimensión involucramiento laboral

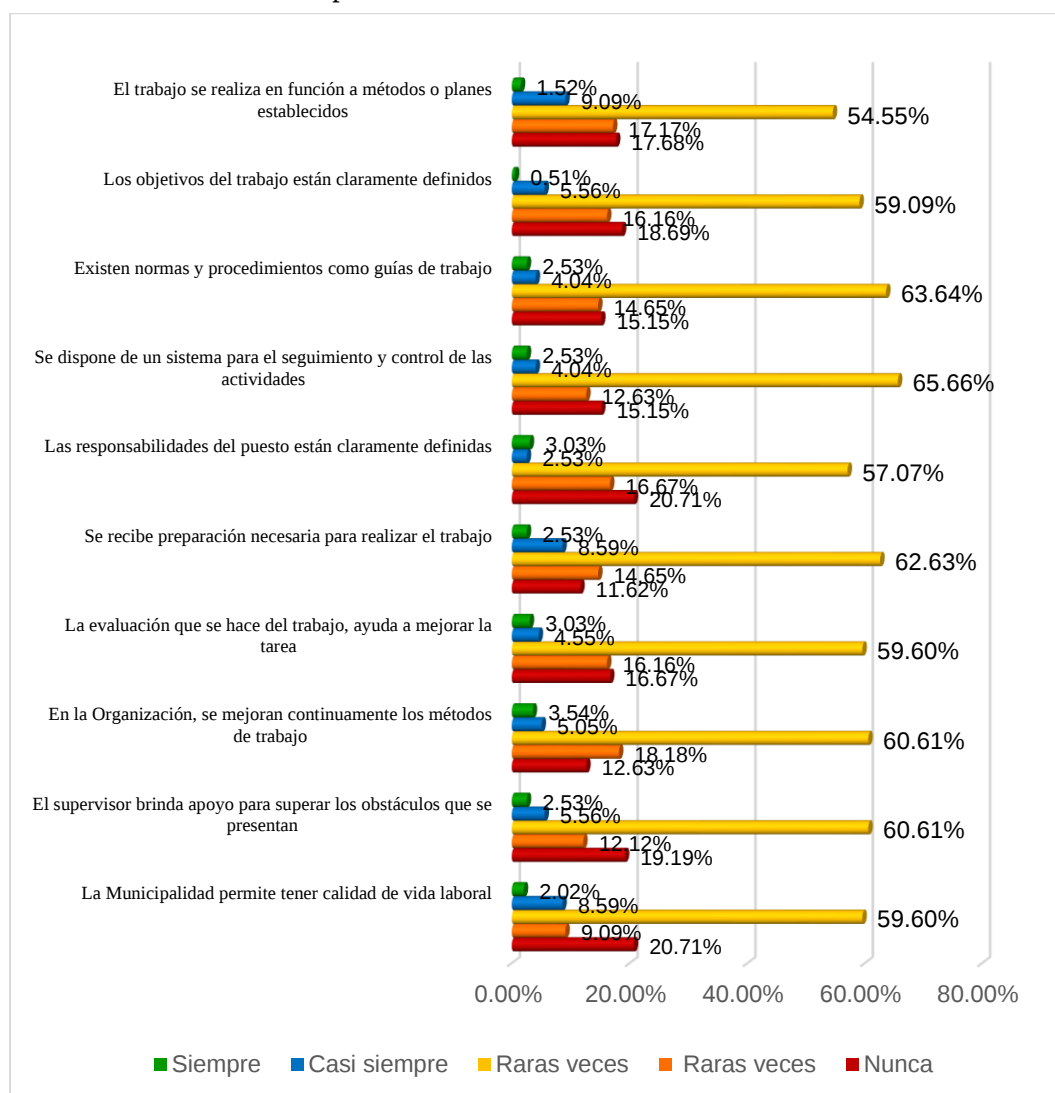
Nivel	Escala	fi	hi	Hi
Inadecuado	[10 - 23]	48	24.24%	24.24%
Regular	[24 - 36]	140	70.71%	94.95%
Adecuado	[37 - 49]	10	5.05%	100.00%

Figura 5
Dimensión involucramiento laboral



En la figura 5, de 198 trabajadores encuestados del municipio, se aprecia respecto a la dimensión involucramiento laboral de los trabajadores, que el 70.71% considera que es de nivel regular, el 22.24% considera como inadecuado y un 5.05% considera como adecuado el involucramiento laboral de los trabajadores; esto debido a que los trabajadores tienen bajo compromiso con la organización; los bienes y servicio que se presta en la municipalidad no son motivo de orgullo, se percibe que hay una baja calidad de vida laboral.

Figura 6
Análisis de la dimensión supervisión



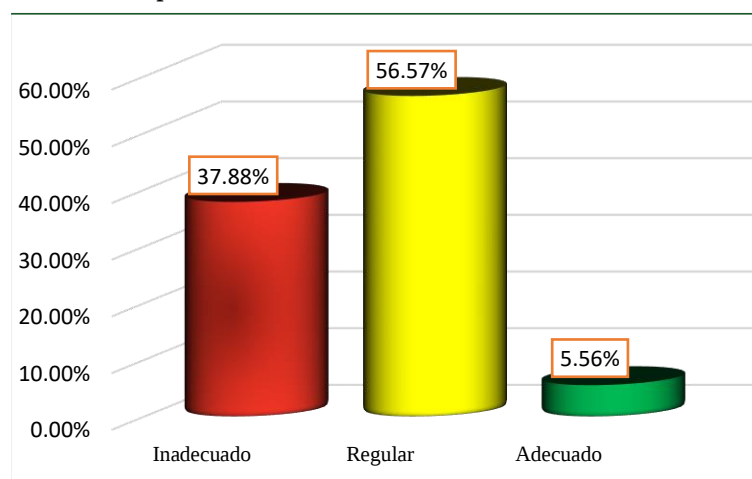
Conforme a los resultados de la dimensión involucramiento laboral, se aprecia en la figura 6 que lo más resaltante es la respuesta a veces, donde el 57.07% considera que a veces existe un trato justo dentro de la entidad por parte de los jefes superiores; el 54.55% considera que a veces se ejecuta el trabajo en función a los métodos y planes establecidos; el 59.09% indica que a veces existen normas y procedimientos predefinidos que sirvan como guías de trabajos; el 65.66% indica que solo a veces se realiza el seguimiento y control de sus actividades; el 57.07% indica que solo a veces están claramente definidos las responsabilidades que se debe asumir según cada puesto de trabajo; el 62.63% considera que solo a veces recibo su preparación necesaria para ejecutar su trabajo; el 59.60% establece que

mejorarían sus tareas si se realizara la revisión de las mismas; finalmente el 60.61% indica que a veces se intenta mejorar los métodos de trabajo o se recibe al apoyo del jefe inmediato o supervisor para superar los obstáculos que se puedan presentar.

Tabla 6
Baremo de la dimensión supervisión

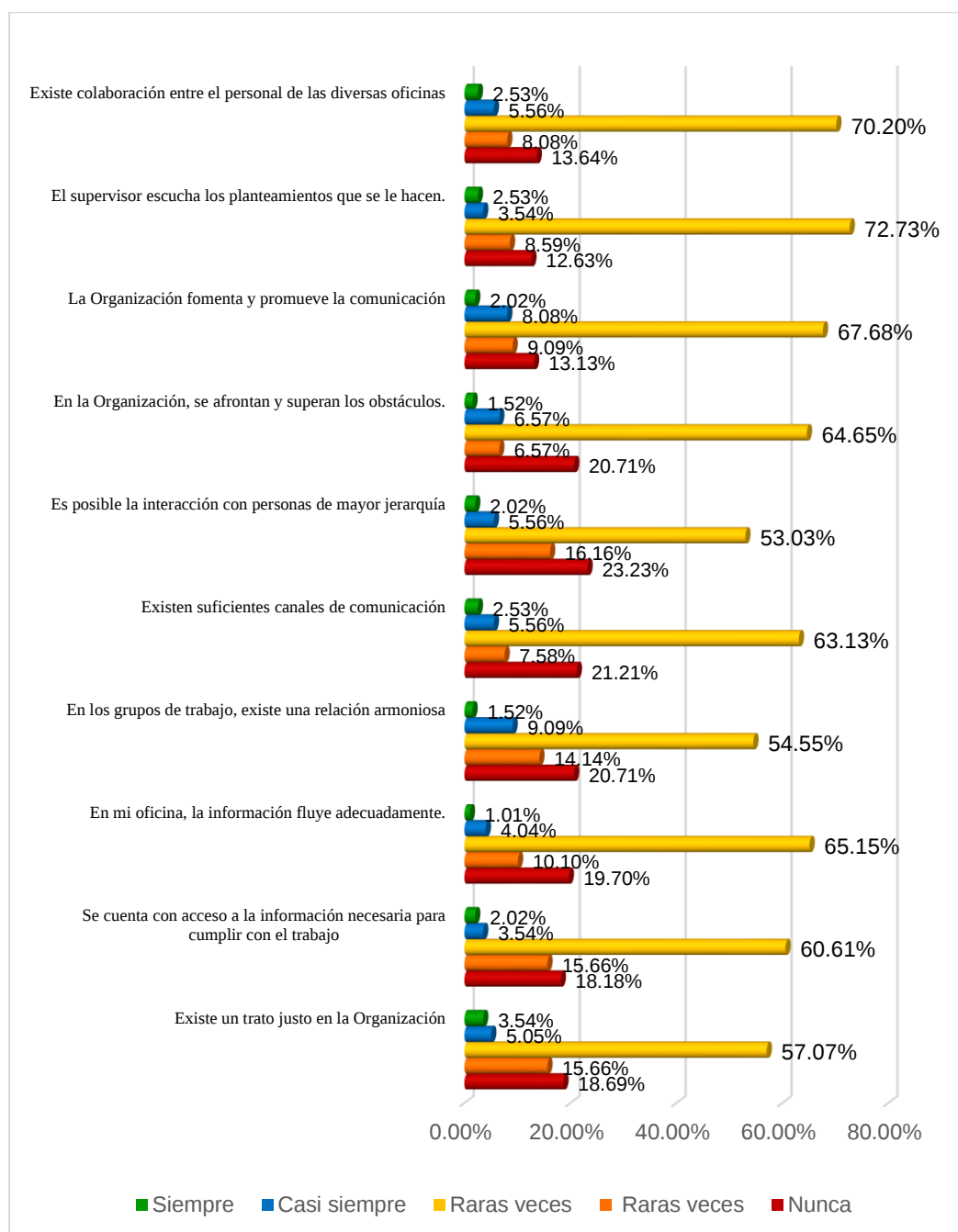
Nivel	Escala	fi	hi	Hi
Inadecuado	[10 - 23]	75	37.88%	37.88%
Regular	[24 - 36]	112	56.57%	94.44%
Adecuado	[37 - 49]	11	5.56%	100.00%

Figura 7
Dimensión supervisión



En la figura 7, de 198 trabajadores encuestados del municipio, se aprecia respecto a la dimensión supervisión de los trabajadores, que el 56.57% considera que es de nivel regular, el 37.88% considera como inadecuado y un 5.56% considera como adecuado la supervisión a los trabajadores; esto debido a que no están definidos de forma clara las responsabilidades por cada puesto de trabajo, las evaluaciones que se efectúa a los trabajadores no permite mejorar las tareas, los objetivos del trabajo no está claramente definidos.

Figura 8
Análisis de la dimensión comunicación



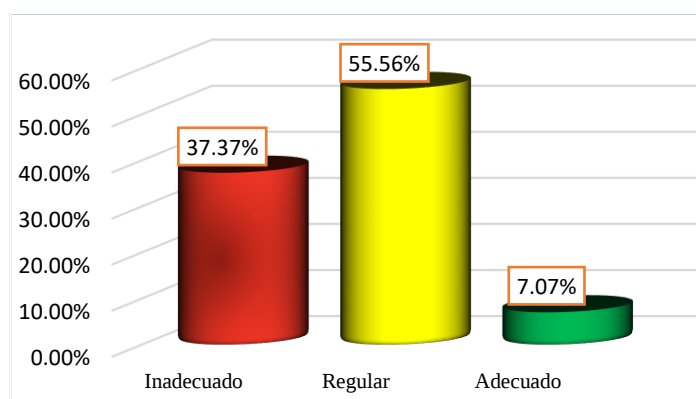
Conforme a los resultados de la dimensión comunicación, se aprecia en la figura 8 que lo más resaltante es la respuesta a veces, en ese sentido, el 64.65% indica que a veces tiene conocimiento como va los avances de un mismo proyecto que involucra pasar por más de un área; el 70.20% indica que a veces se tiene la colaboración de otras áreas para el cumplimiento de un objetivo; el 72.73% indica que a veces el

supervisor escucha los planteamientos que le hacen los trabajadores; el 67.68% establece que a veces la organización fomenta y promueve la educación; el 64.65% establece que a veces se afrontan y superan los obstáculos de forma conjunta o coordinada; el 53.03% indica que solo a veces es posible la interacción correcta con personas de mayor jerarquía; el 63.13% establece que a veces existe o se nota la presencia de diferentes canales de comunicación; el 54.55% considera que a veces existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo; el 65.15% indica que a veces la información fluye adecuadamente en sus oficinas; el 60.61% indica que a veces se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir cabalmente con su trabajo.

Tabla 7
Cálculo del baremo de la dimensión comunicación

Nivel	Escala	fi	hi	Hi
Inadecuado	[10 - 23]	74	37.37%	37.37%
Regular	[24 - 36]	110	55.56%	92.93%
Adecuado	[37 - 49]	14	7.07%	100.00%

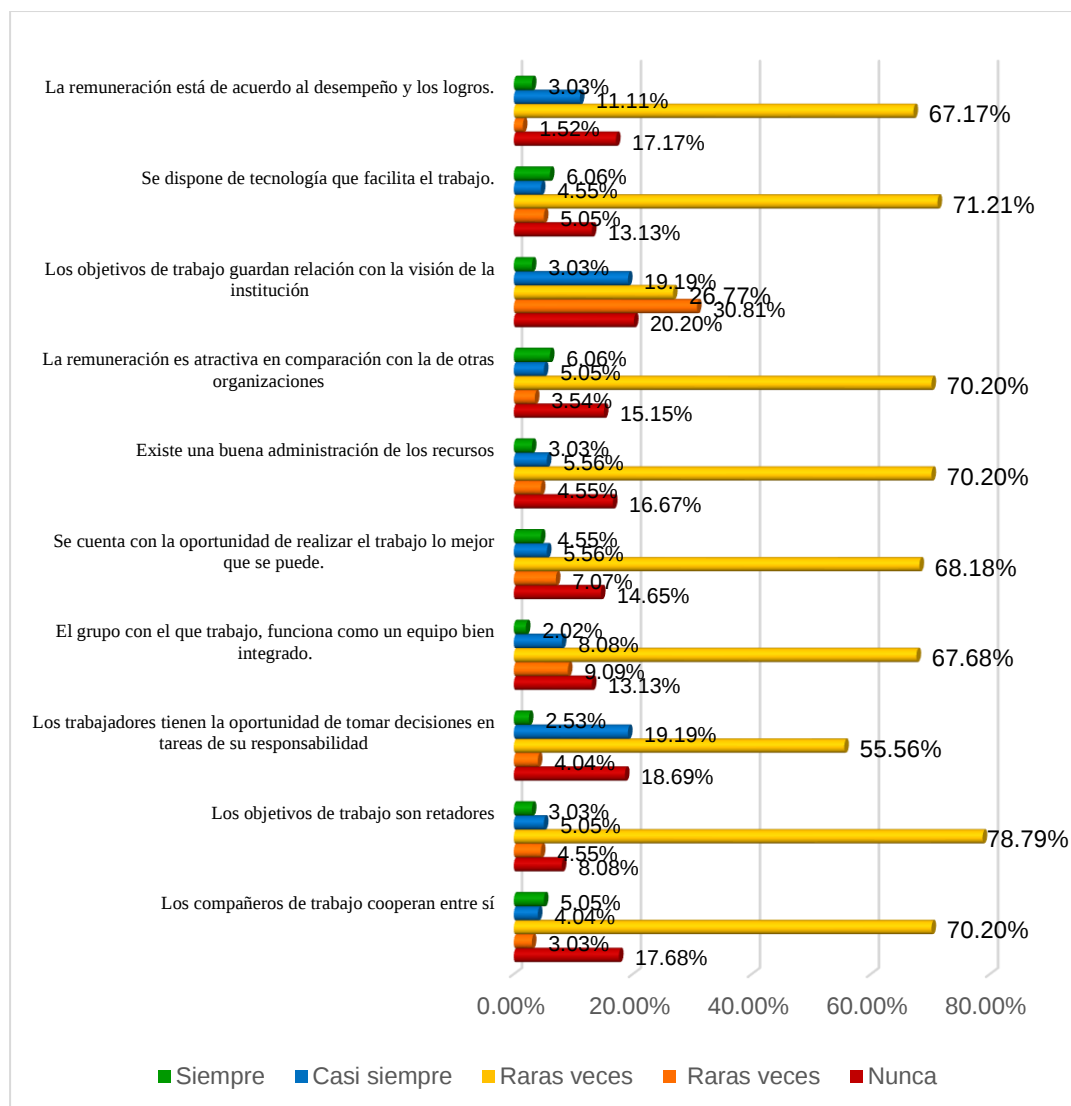
Figura 9
Dimensión Comunicación



En la figura 9, de 198 trabajadores encuestados del municipio, se aprecia respecto a la dimensión comunicación de los trabajadores, se tiene que el 56.57% considera que es de nivel regular, el 37.37% considera como inadecuado y un 7.07% considera como adecuado los procesos de comunicación entre trabajadores; esto debido a que no es

posible mantener una buena interacción con personal de mayor jerarquía organizacional, en los grupos de trabajo no siempre existe una relación armoniosa, no siempre se cuenta con el acceso a la información para el cumplimiento de objetivos.

Figura 10
Análisis de la dimensión condiciones laborales



Conforme a los resultados de la dimensión comunicación, se aprecia en la figura 10 que lo más resaltante es la respuesta a veces, en ese sentido, el 67.17% percibe que su remuneración a veces cubre sus expectativas, según el desempeño que estos tienen; el 71.21% establece que a veces se dispone de tecnología adecuada para el desempeño de sus funciones; el 30.81% establece que raras veces los objetivos de trabajo tienen relación con los objetivos de la institución; el 70.20% indica que a veces se siente que

la remuneración es atractiva en relación a que si se trabajara en otras instituciones; el 68.18% a veces tiene la oportunidad de mostrar que pueden hacer su trabajo de la mejor forma posible; el 67.68% considera que a veces su grupo de trabajo funciona como un equipo bien integrado; el 55.56% de los trabajadores manifiesta que tienen la oportunidad de tomar decisiones respecto a tareas que tienen responsabilidad; el 78.79% considera que los objetivos de trabajo son retadores y les inspira a realizarlos; el 70.20% establecen que solo a veces existe la cooperación entre compañeros de trabajo.

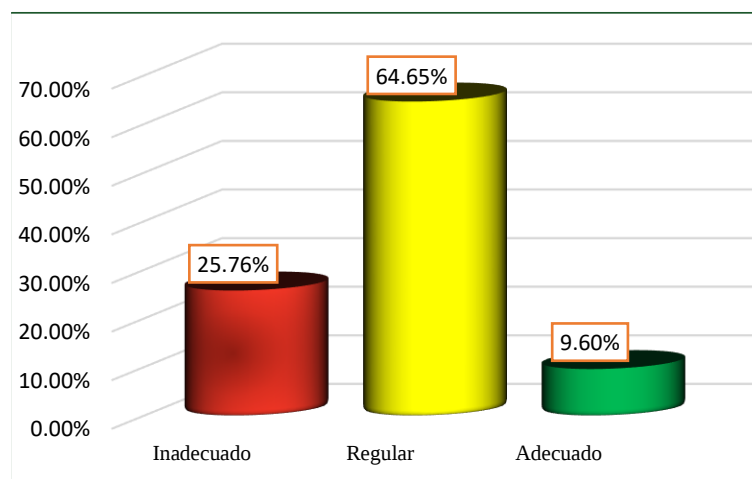
Tabla 8

Cálculo del baremo de la dimensión condiciones laborales

Nivel	Escala	fi	hi	Hi
Inadecuado	[10 - 23]	51	25.76%	25.76%
Regular	[24 - 36]	128	64.65%	90.40%
Adecuado	[37 - 49]	19	9.60%	100.00%

Figura 11

Dimensión condiciones laborales



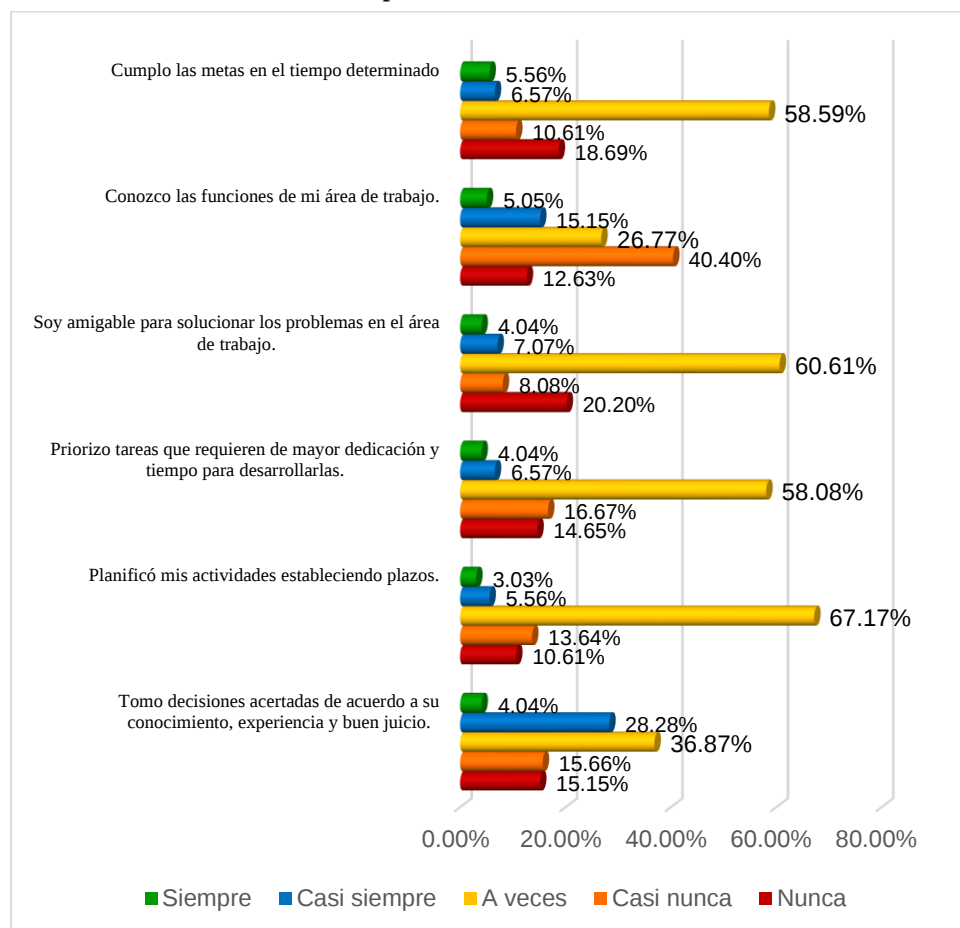
En la figura 6, de 198 trabajadores encuestados del municipio, se aprecia respecto a la dimensión condiciones laborales de los trabajadores, se tiene que el 64.65% considera que es de nivel regular, el 25.76% considera como inadecuado y un 9.60% considera

como adecuado las condiciones laborales de los trabajadores; esto debido a que se percibe que los objetivos de trabajo no guarda mucha relación con la visión institucional, los trabajadores no siempre tienen la oportunidad de tomar sus propias decisiones en tareas que son de su responsabilidad, y se aprecia que la remuneración no está en función del desempeño o de los objetivos que se alcanzan por trabajador.

5.1.1.2. Análisis e interpretación de la variable Desempeño Laboral

Figura 12

Análisis de la dimensión desempeño de tareas



Conforme a los resultados de la dimensión desempeño de tareas, se aprecia en la figura 12 que lo más resaltante es la respuesta a veces, en ese sentido, el 58.59% indica que a veces cumple con sus metas que le han sido asignadas y dentro de los

plazos correspondientes; el 40.40% indica que casi nunca conoce las funciones del área de trabajo en el que se desempeña; el 60.61% indica que a veces es amigable para solucionar los problemas identificados en su área de trabajo; el 58.08% a veces prioriza las tareas que requieran de mayor dedicación y tiempo para el desarrollo; el 67.17% a veces planifica el desarrollo de sus actividades en su área; finalmente, el 36.87% a veces toma decisiones acertadas considerando su conocimiento, experiencia y buen juicio profesional.

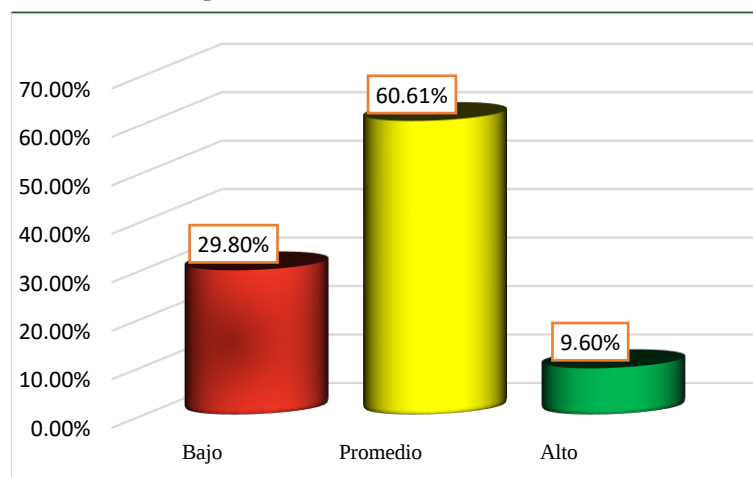
Tabla 9

Determinación del baremo de la dimensión desempeño de tareas

Nivel	Escala	fi	hi	Hi
Bajo	[6 - 14]	59	29.80%	29.80%
Promedio	[15 - 22]	120	60.61%	90.40%
Alto	[23 - 30]	19	9.60%	100.00%

Figura 13

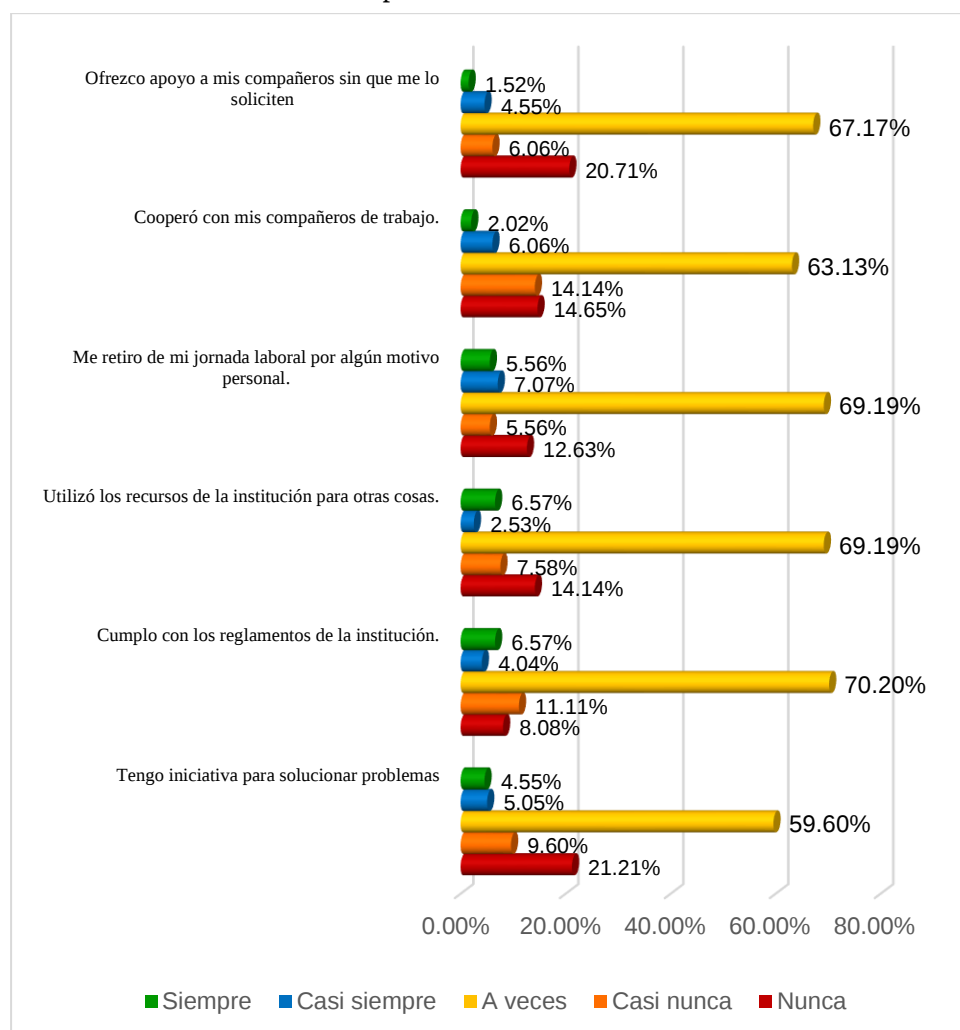
Dimensión desempeño de tareas



En la figura 13, de 198 trabajadores encuestados del municipio, se aprecia respecto a la dimensión desempeño de tareas de los trabajadores, se tiene que el 60.61% considera que es de nivel promedio, el 29.80% considera que es de nivel bajo y un 9.60% considera como nivel alto, en relación con el desempeño de tareas por parte de

los trabajadores; esto debido a que no se conoce con exactitud las funciones que debe realizar cada trabajador según su área de trabajo; no se toma decisiones que sean acertadas considerando su experiencia o buen juicio.

Figura 14
Análisis de la dimensión desempeño contextual



Conforme a los resultados de la dimensión desempeño contextual, se aprecia en la figura 14 que lo más resaltante es la respuesta a veces, en ese sentido, el 67.17% a veces ofrece apoyo a sus compañeros por iniciativa propia; el 63.13% a veces coopera con sus compañeros de trabajo; el 69.19% a veces suele retirarse de su jornada laboral por algún motivo personal o hace uso personal de los recursos de la entidad; el

70.20% a veces cumple con los reglamentos de la institución; el 59.60% a veces tiene iniciativa propia de dar solución a algún problema identificado.

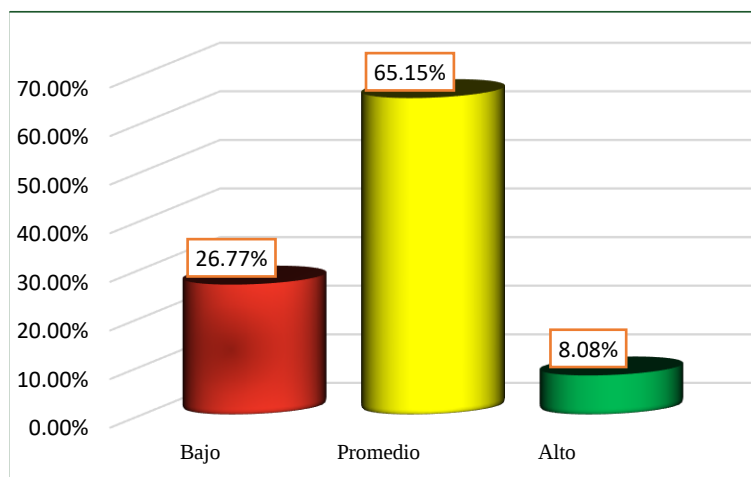
Tabla 10

Determinación del baremo de la variable desempeño contextual

Nivel	Escala	fi	hi	Hi
Bajo	[6 - 14]	53	26.77%	26.77%
Promedio	[15 - 22]	129	65.15%	91.92%
Alto	[23 - 30]	16	8.08%	100.00%

Figura 15

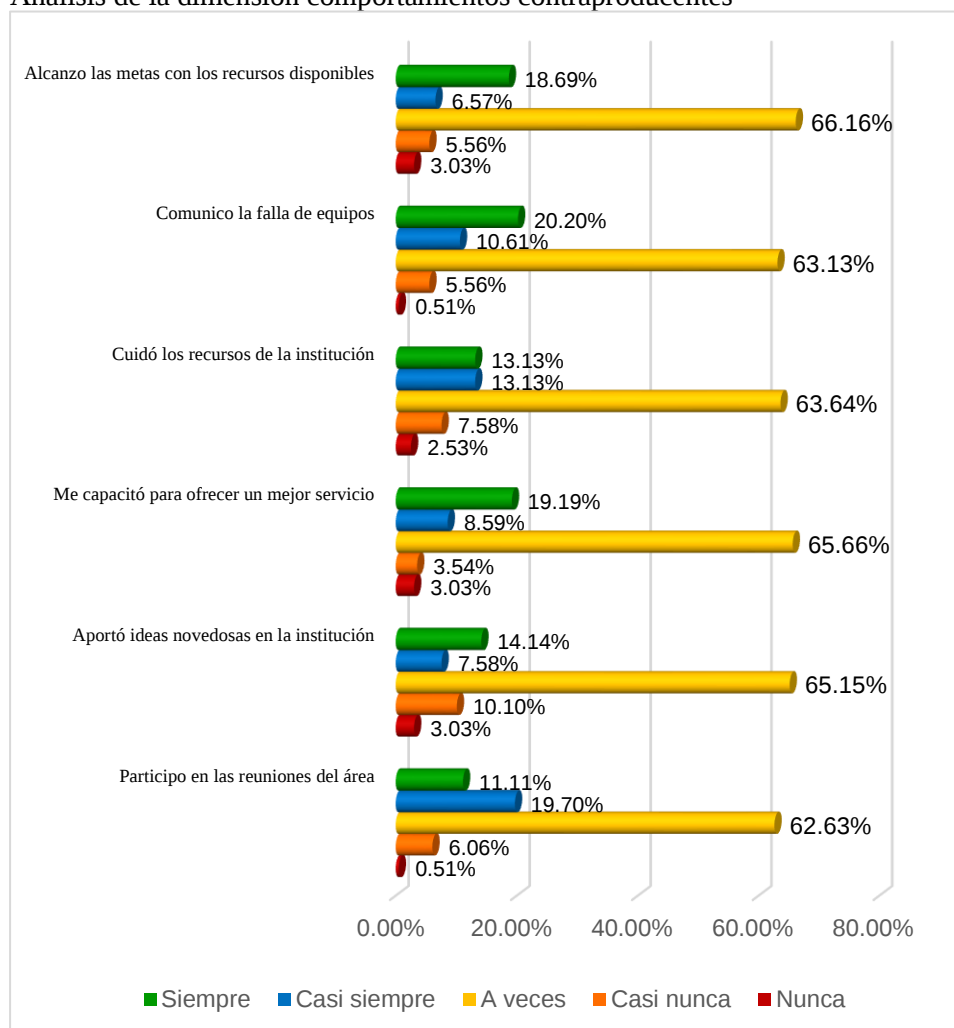
Dimensión desempeño contextual



En la figura 15, de 198 trabajadores encuestados del municipio, se aprecia respecto a la dimensión desempeño contextual de los trabajadores, se tiene que el 65.15% considera que es de nivel promedio, el 26.77% considera que es de nivel bajo y un 8.08% considera como nivel alto, en relación con el desempeño contextual por parte de los trabajadores; esto debido a que existe una baja iniciativa para solucionar los problemas, no se ofrece mucho apoyo cuando otro compañero lo requiere.

Figura 16

Análisis de la dimensión comportamientos contraproducentes



Conforme a los resultados de la dimensión comportamientos contraproducentes, se aprecia en la figura 16 que lo más resaltante es la respuesta a veces, en ese sentido, el 66.16% indica que a veces alcanza las metas con los recursos disponibles o que tiene a su disposición; el 63.13% a veces comunica a su superior cuales son las dificultades del trabajo en equipo; el 63.64% a veces cuida los recursos de la institución; el 65.66% a veces se capacita para mejorar su desempeño profesional en la entidad; el 65.15% a veces aporta ideas nuevas de mejora para la entidad; el 62.63% a veces se involucra o participa en las reuniones del área que se desempeña.

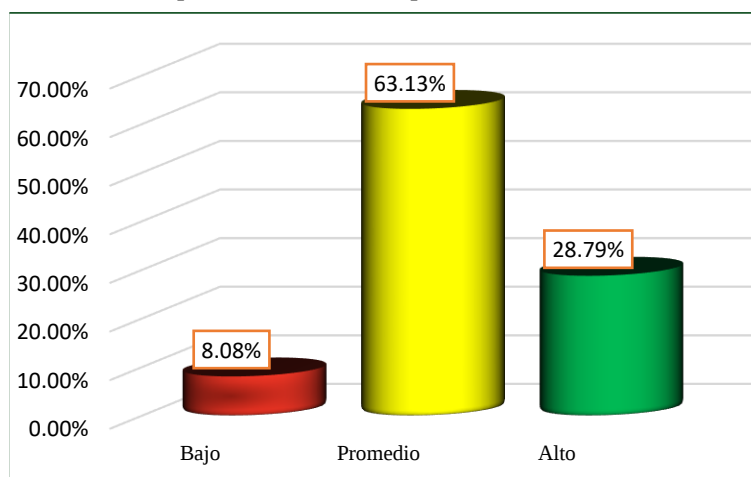
Tabla 11

Determinación del baremo de la dimensión comportamientos contraproducentes

Nivel	Escala	fi	hi	Hi
Bajo	[6 - 14]	16	8.08%	8.08%
Promedio	[15 - 22]	125	63.13%	71.21%
Alto	[23 - 30]	57	28.79%	100.00%

Figura 17

Dimensión comportamientos contraproducentes



En la figura 17, de 198 trabajadores encuestados del municipio, se aprecia respecto a la dimensión comportamientos contraproducentes de los trabajadores, se tiene que el 63.13% considera que es de nivel promedio, el 28.79% considera que es de nivel alto y un 8.08% considera como nivel bajo, en relación con los comportamientos contraproducentes por parte de los trabajadores; esto debido a que se los trabajadores alcanzan las metas con los recursos disponibles que tienen, se capacitan por su cuenta para una mejor atención y aportan ideas para el logro de objetivos institucionales.

5.2. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

5.2.1. Análisis e Interpretación de los Resultados

5.2.1.1. Tablas cruzadas de las variables y dimensiones

Tabla 12

Tabla cruzada del clima organizacional y desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Bajo	Promedio	Alto	Total
Clima organizacional	Inadecuado	N	21	51	0	72
		%	10,6%	25,8%	0,0%	36,4%
	Regular	N	1	105	4	110
		%	0,5%	53,0%	2,0%	55,6%
	Adecuado	N	0	9	7	16
		%	0,0%	4,5%	3,5%	8,1%
Total		N	22	165	11	198
		%	11,1%	83,3%	5,6%	100,0%

En la tabla 12, el 10,6% del personal percibieron un CO inadecuado y tenían un DL bajo, mientras el 53,0% con una percepción regular del CO y un DL promedio, y el 3,5% con un CO adecuado y al mismo tiempo un DL alto.

Tabla 13*Tabla cruzada del clima organizacional y desempeño de tarea*

			Desempeño de tarea			Total
			Bajo	Promedio	Alto	
Clima organizacional	Inadecuado	N	51	21	0	72
		%	25,8%	10,6%	0,0%	36,4%
	Regular	N	8	97	5	110
		%	4,0%	49,0%	2,5%	55,6%
	Adecuado	N	0	2	14	16
		%	0,0%	1,0%	7,1%	8,1%
Total	N	59	120	19	198	
	%	29,8%	60,6%	9,6%	100,0%	

En la tabla 13, el 25,8% del personal percibieron un CO inadecuado y tenían un desempeño de tarea bajo, mientras el 49,0% con una percepción regular del CO y un desempeño de tarea promedio, y el 7,1% con un CO adecuado y al mismo tiempo un desempeño de tarea alto.

Tabla 14*Tabla cruzada del clima organizacional y desempeño contextual*

			Desempeño contextual			Total
			Bajo	Promedio	Alto	
Clima organizacional	Inadecuado	N	51	21	0	72
		%	25,8%	10,6%	0,0%	36,4%
	Regular	N	2	104	4	110
		%	1,0%	52,5%	2,0%	55,6%
	Adecuado	N	0	4	12	16
		%	0,0%	2,0%	6,1%	8,1%
Total		N	53	129	16	198
		%	26,8%	65,2%	8,1%	100,0%

En la tabla 14, el 25,8% del personal percibieron un CO inadecuado y tenían un desempeño contextual bajo, mientras el 52,5% con una percepción regular del CO y un

desempeño contextual promedio, y el 6,1% con un CO adecuado y al mismo tiempo un desempeño contextual alto.

Tabla 15

Tabla cruzada del clima organizacional y comportamientos contraproducentes

			Comportamientos contraproducentes			Total
			Bajo	Promedio	Alto	
Clima organizacional	Inadecuado	N	48	20	4	72
		%	24,2%	10,1%	2,0%	36,4%
	Regular	N	12	97	1	110
		%	6,1%	49,0%	0,5%	55,6%
	Adecuado	N	0	9	7	16
		%	0,0%	4,5%	3,5%	8,1%
Total		N	60	126	12	198
		%	30,3%	63,6%	6,1%	100,0%

En la tabla 7, el 24,2% del personal percibieron un CO inadecuado y tenían un comportamiento contraproducente, mientras el 49,0% con una percepción regular del CO y un comportamiento contraproducentes promedio, y el 3,5% con un CO adecuado y al mismo tiempo con comportamientos contraproducentes de nivel alto.

5.2.2. Discusión de resultados

El estudio comprendió el análisis de 198 participantes en los que se empleó la prueba del coeficiente Rho de Spearman, indicando el tipo y grado de relación, así como su significancia, entendiendo que las percepciones del personal sobre su entorno de trabajo puede ser clave para que el personal muestre un mejor DL, o también puede ser lo contrario un inadecuado CO puede significar menores niveles de DL.

En el objetivo general del estudio, se demostró la relación del CO con el DL en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, al establecer una significancia

($p=0,000 < 0,05$), indicando que la forma como el personal percibe a su entorno de trabajo, pueden definir su comportamiento y las tendencias motivacionales, un mejor interés por cumplir con las metas, pueden ser clave para que el personal tenga un DL destacable, los hallazgos coincide con el estudio de Shifaa y Lendai (2019) al demostrar la relación del entorno con el DL, al igual que Herawati (2021) proporcionan evidencia de que mejorar el desempeño de los empleados requiere un buen clima laboral, una colocación laboral eficaz y un desarrollo profesional bien planificado.

Asimismo, esto se ejemplifica con la teoría de las necesidades de McClelland, la cual resalta la necesidad de logro como un factor primordial. Según esta teoría, las personas con un alto impulso de superación asumen un equilibrio del 50% entre éxito y fracaso. Este tipo de individuos establece objetivos sumamente desafiantes, percibiendo su consecución como un triunfo personal, lo que les impulsa a esforzarse continuamente para alcanzarlos. Este rasgo resulta fundamental para estimular la motivación de los empleados en el ámbito empresarial.

Respecto al primer objetivo específico, el CO se relacionó con el desempeño de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, al establecer una significancia ($p=0,000 < 0,05$), esto se debe a que, del CO, genera que el personal se enfoque en cumplir con sus funciones de su puesto en relación a tiempo, calidad y manejo de recursos. En otras palabras, los empleados tienden a evaluar lo que el entorno laboral contribuye a sus puestos en contraste con lo que ellos mismos reciben, estableciendo comparaciones con lo que perciben que obtienen otros individuos. Analizamos la relación entre lo que aportamos y lo que obtenemos, para luego contrastar nuestra proporción de esfuerzo y recompensa con la de terceros, incluso si estos no tienen relevancia directa en nuestra situación (Bohórquez, 2020).

En el segundo objetivo específico 2, el CO se relacionó con el desempeño contextual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, al establecer una significancia ($p=0,000 < 0,05$), esto se debe a que el CO, genera que el personal tenga un mayor compromiso en apoyar las metas de la institución y conductas que contribuyen a apoyar en el bienestar social y psicológico del equipo de trabajo. Similar al hallazgo de Huamanyalli (2021) Se analizó cómo el CO contribuye a la mejora del DL en los empleados de una institución pública en Lima, en la que la percepción del ambiente laboral se refleja en una mejor percepción del equipo de trabajo y más bienestar para un DL excelente en las actividades que favorecen al logro de objetivos de la institución.

Por último, el cuarto objetivo específico, sobre el CO se relacionó con los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, al establecer una significancia ($p=0,000 < 0,05$), siendo este tipo de relación indirecta de grado moderado, el cual indica que una adecuada percepción del CO, esto puede generar que el personal tenga menos posibilidades de criticar o hablar de sus compañeros, de la institución o sentirse insatisfecho. Demostrando que un buen ambiente de trabajo puede generar una mejor afiliación del personal con la institución de esta forma genera mejores vínculos con los grupos de la empresa y con el mismo compromiso con la institución (Esteve y Schuster, 2019).

5.3. Contrastación de hipótesis

Tabla 16

Prueba de normalidad de datos

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,135	198	,000
Desempeño laboral	,160	198	,000
Desempeño de tarea	,148	198	,000
Desempeño contextual	,212	198	,000
Comportamientos contraproducentes	,203	198	,000

En la tabla 16 se realizó la evaluación de normalidad de los datos mediante el test de Kolmogórov-Smirnov, dado que el número de participantes excedía los 50. Los resultados revelaron que las variables " CO " y " DL " registraron un nivel de significancia de 0,000, menor a 0,05, lo que indica que los datos no presentan una distribución normal. Por ende, se optó por emplear el coeficiente Rho de Spearman como prueba estadística.

Hipótesis general

Tabla 17

Relación del clima organizacional y el desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
		Coeficiente de	1,000	,685**
	Clima	correlación		
	organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de		N	198	198
Spearman		Coeficiente de	,685**	1,000
	Desempeño	correlación		
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	198	198

En la tabla 17, se observó un nivel de significancia de 0,000, valor inferior al nivel bilateral esperado (0,05), lo cual permitió rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_i). Por ende, se concluyó que existe una relación entre el CO y el DL de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota en el año 2021. Además, el coeficiente Rho de Spearman, con un valor de 0,685, confirmó una relación directa de intensidad moderada entre las variables analizadas.

Hipótesis específica 1

Tabla 18

Relación del clima organizacional y el desempeño de tarea

			Clima organizacional	Desempeño de tarea
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	198	198
	Desempeño de tarea	Coeficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	198	198

En la tabla 18, se estableció un nivel de significancia de 0,000 este valor fue menor al sig. bilateral esperado (0,05), siendo suficiente para rechazar H0 y se aceptó Hi; por lo tanto, se indicó que existe relación entre el CO y desempeño de tarea en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021. Asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,739 confirmando la relación directa de grado alto entre los conceptos estudiados.

Hipótesis específica 2

Tabla 19

Relación del clima organizacional y el desempeño contextual

			Clima organizacional	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	198	198
	Desempeño contextual	Coeficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	198	198

En la tabla 19, se estableció un nivel de significancia de 0,000 este valor fue menor al sig. bilateral esperado (0,05), siendo suficiente para rechazar H_0 y se aceptó H_1 ; por lo tanto, se indicó que existe relación entre el CO y desempeño contextual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021. Asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,782 confirmando la relación directa de grado alto entre los conceptos estudiados.

Hipótesis específica 3

Tabla 20

Relación del clima organizacional y comportamientos contraproducentes

		Clima organizacional	Comportamientos contraproducentes
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,577**
	Clima organizacional Sig. (bilateral)	.	,000
	N	198	198
	Coeficiente de correlación	-,577**	1,000
	Comportamientos contraproducentes Sig. (bilateral)	,000	.
	N	198	198

En la tabla 20, se estableció un nivel de significancia de 0,000 este valor fue menor al sig. bilateral esperado (0,05), siendo suficiente para rechazar H0 y se aceptó Hi; por lo tanto, se indicó que existe relación entre el CO y comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2021. Asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman fue de -0,577 confirmando la relación indirecta de grado moderado entre los conceptos estudiados.

Capítulo VI

Propuesta

6.1. Formulación de la propuesta para la solución del problema

6.1.1. fundamentación de la propuesta

La presente propuesta tiene su fundamento en la necesidad de mejorar el clima organizacional que permita incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, toda vez que en el presente estudio se evidencia una relación directa y significativa entre ambas variables de estudio, mediante el coeficiente Rho de Spearman = 0.68, $p < 0.05$, y conforme a las dimensiones evaluadas, se pudo evidenciar que estas se ubicaron en los niveles bajo y medio, lo cual afecta negativamente la productividad, la motivación y la calidad del servicio de la entidad.

Esta propuesta parte del enfoque humanista y organizacional el cual busca fortalecer al factor humano y a partir de ello busca potenciar los logros institucionales, buscando generar un cambio organizacional desde una perspectiva participativa, estratégica y sostenible.

Objetivo General

Proponer un plan estratégico de mejora del clima organizacional que permita incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota.

Objetivos específicos

Fortalecer la autorrealización de los trabajadores mediante el reconocimiento y desarrollo profesional.

Incrementar el involucramiento laboral a través de estrategias de participación y sentido de pertenencia a la entidad

Mejorar los niveles de supervisión con liderazgo transformacional y gestión por objetivos.

Optimizar la comunicación interna promoviendo canales efectivos y relaciones interpersonales sanas

Mejorar las condiciones laborales mediante acciones coordinadas de bienestar y cooperación entre compañeros de trabajo

Recursos:

- **Recursos Humanos:** Integrado por especialistas en recursos humanos, como psicólogos organizacionales y realizar capacitaciones permanentes, de ser necesario, contratar a consultores externos en clima organizacional y encontrar aliados estratégicos internos que estén efectivamente comprometidos con la institución.
- **Recursos Materiales:** Contar con infraestructura adecuada para realizar las capacitaciones y reuniones necesarias; implementar el uso de plataformas digitales para mejorar la comunicación interna.
- **Recursos Financieros:** Se requiere la designación de un presupuesto institucional para programas de capacitación para mejorar el clima organizacional y potencial el desempeño laboral.

Estrategias y Acciones propuestas

Tabla 21

Estrategias y acciones propuestas en el plan de mejora

Dimensión	Estrategia	Acciones
Autorrealización	Implementar un sistema de reconocimiento y desarrollo profesional	- Programa de “Reconocimiento al Mérito Laboral” de forma trimestral - desarrollar un plan de capacitación continua por competencias - Diseñar planes para hacer línea de carrera y promoción interna del personal
Involucramiento laboral	Fomentar la participación activa en la toma de decisiones	- Implementación de comités participativos por áreas de la MPCH - Crear espacios para fomentar el diálogo horizontal, como: cafés laborales, foros internos - realizar encuestas periódicas de satisfacción y sugerencias para una mejora continua
Supervisión	Capacitar a los líderes en gestión por resultados y liderazgo transformacional	- Realizar talleres de liderazgo y gestión del talento humano - formular evaluaciones de desempeño por objetivos - Establecer indicadores de gestión (KPIs) por áreas y evaluar su cumplimiento
Comunicación	Desarrollar un plan de comunicación interna institucional	- Boletines informativos digitales mensuales - Reuniones semanales entre jefaturas y equipos - Capacitación en habilidades blandas y escucha activa
Condiciones laborales	Implementar políticas de bienestar y clima laboral saludable	- Diagnóstico de infraestructura y ambiente físico laboral - Actividades de integración y bienestar psicosocial - Plan de ergonomía y salud ocupacional

Evaluación de la Propuesta

La evaluación se realizará mediante: encuestas de satisfacción y clima organizacional para comparar un antes y un después; se realiza mediante la evaluación del desempeño laboral con indicadores definidos; realizar la retroalimentación cualitativa a los trabajadores para mantener una mejora continua.

6.2. costos de implementación de la propuesta

Tabla 22

Costo de implementación de la propuesta

Rubro / Actividad	Total (S/)
1. Capacitación y Desarrollo	
Talleres de liderazgo y gestión del talento (2 sesiones)	900
Capacitaciones en habilidades blandas y comunicación (2 sesiones)	900
Materiales para talleres (impresiones, papelería)	500
2. Reconocimiento y Motivación	0
Certificados y diplomas de reconocimiento trimestral	100
Premios simbólicos (agendas, medallas, tazas)	1,600
3. Comunicación Interna	0
Diseño e impresión de boletines institucionales (trimestral)	400
Plataforma digital interna (chat corporativo o intranet básica)	1,500
4. Bienestar y Condiciones Laborales	
Actividades de integración (convivencias, desayunos saludables)	900
Implementación básica de áreas de descanso o mejora ergonómica	2,500
Diagnóstico inicial de clima y bienestar	800
5. Supervisión y Evaluación	
Encuestas digitales y análisis de resultados	300
Informes de seguimiento y presentación ante gerencia	900
Total Estimado	S/ 11,300

Conclusiones

El Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, al establecer una significancia ($p=0,000 < 0,05$), y al determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman del 0.68, siendo este tipo de relación directa de grado moderado, el cual indica que una adecuada percepción del Clima Organizacional, también genera un mayor desempeño laboral por parte de los trabajadores; por lo que se requiere mejorar en primer lugar el clima organizacional en la entidad, con la participación activa en primer lugar de los jefes de cada área e integrar al resto de colaboradores para optimizar el clima organizacional de forma conjunta a partir de una colaboración laboral eficaz y un desarrollo profesional bien planificado; mejorando así la autorrealización a partir del reconocimiento a la labor que desempeñan los trabajadores; mejorando el involucramiento laboral considerando como factor clave de desarrollo a cada recurso humano; mejorando los niveles de supervisión para el cumplimiento de metas institucionales; mejorando la comunicación entre diferentes áreas y mejorando las condiciones laborales mediante una cooperación entre compañeros de trabajo.

El Clima Organizacional se relaciona con el desempeño de la tarea en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, al establecer una significancia ($p=0,000 < 0,05$), siendo este tipo de relación directa de grado alto del 0.739 según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual indica que una adecuada percepción del Clima Organizacional, genera que el personal se enfoque en cumplir con sus funciones de su puesto en relación a tiempo, calidad y manejo de recursos; buscando mejorar así el cumplimiento de metas, priorizando las tareas que son más importantes mediante una planificación adecuada y tomando decisiones que este acorde con su puesto laboral.

El Clima Organizacional se relaciona con el desempeño contextual en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, al establecer una significancia ($p=0,000 < 0,05$), y un coeficiente de correlación de 0.782 conforme al coeficiente de correlación Rho de

Spearman, siendo este tipo de relación directa de grado alto, el cual indica que una adecuada percepción del Clima Organizacional, genera que el personal tenga un mayor compromiso en apoyar las metas de la institución y conductas que contribuyen a apoyar en el bienestar social y psicológico del equipo de trabajo, mediante un trabajo cooperativo y con iniciativa para dar solución a los conflictos o diferencias que puedan existir en la entidad.

El Clima Organizacional se relaciona con los comportamientos contraproducentes en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, al establecer una significancia ($p=0,000 < 0,05$), y un coeficiente de correlación de -0.577 conforme al coeficiente de correlación Rho de Spearman, siendo este tipo de relación indirecta de grado moderado, el cual indica que una adecuada percepción del Clima Organizacional, esto puede generar que el personal tenga menos posibilidades de criticar o hablar de sus compañeros, de la institución o sentirse insatisfecho en su puesto de trabajo; para esto se requiere que el personal se capacite para dar un mejor servicio cada día, comunicar oportunamente las fallas detectas en el equipo de trabajo para mejorarlo y aportar ideas novedosas para una mejora continua del clima organizacional y el desempeño laboral.

Recomendaciones

Se recomienda al jefe de recursos humanos a promover un entorno laboral en el que se promueva el trabajo en equipo, se efectué el reconocimiento del personal por su desempeño profesional en la consecución de logros y objetivos institucionales, mediante un trabajo cooperativo y exista un buen ambiente de trabajo para que los trabajadores sientan un mayor compromiso e identificación con la institución.

Se recomienda a los trabajadores de la entidad a buscar su propósito de vida reflejado mediante la autorrealización a través de la mejora de los procesos, capacitaciones y acciones que les permita ser mejores personas cada día en el desempeño de sus funciones por convicción, desempeñándose en áreas en que este relacionadas con su perfil profesional y personal para un óptimo desempeño de sus funciones en el área asignada.

Se recomienda al jefe de recursos humanos a realizar capacitaciones del personal tanto en el aspecto técnico como humano, establecer estrategias para fomentar el desarrollo profesional e incrementar el compromiso del personal en el desempeño de sus funciones, mediante la integración de objetivos y metas institucionales, incentivar al personal para valorar a sus compañeros mediante el trabajo cooperativo y el ambiente de trabajo sea agradable, permitiéndoles alcanzar de mejor manera las metas y objetivos institucionales.

Se sugiere a la comunidad científica abordar más estudios en los que se incluya estudios preexperimentales o experimentales para verificar como es que el clima organizacional como variable de manipulación permite mejorar el desempeño laboral de forma efectiva y permita ser aplicable a todas las entidades del sector público.

Referencias Bibliográficas

- Aguinis, H. (2007). *Performance management*. Upper. Pearson/Prentice-Hall.
- Al, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Bohórquez, E. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso
- Bustios, B. (30 de abril de 2018). *Las empresas deben humanizarse y valorar a sus trabajadores*. <https://ucsp.edu.pe/saladeprensa/informa/las-empresas-deben-humanizarse-y-valorar-a-sus-trabajadores/>
- Congreso de la República. (2013). Ley del Servicio Civil: Ley N° 30057.
<http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Ellegren, U. (2015). FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD. *Av.psicol.*, 23(1), 87-102.
- Esteve, M., & Schuster, C. (2019). Motivating Public Employees.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1017/9781108559720>

- Estrella, S. (2014). El formato tabular: una revisión de literatura. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 14(2), 1-23.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/download/14817/14156/26945>
- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, L. S. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. *Revista Contribuciones a la Economía*. http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html#_ftn9
- Herawati, Y. (2021). The Influence of Work Climate, Job Placement, and Career Development on Employee Performance in the Local Government Service of Padang Panjang. *Atrantiss Press*. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210616.079>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: MacGraw Hill interamericana.
- León, L. (2016). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal del área de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial San Miguel*, 2016. Tesis de grado, Universidad Privada del Norte.
<http://hdl.handle.net/11537/9964>
- Luna, O. Y., Armendariz, C. R., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327
- Madhukar, V., & Sharma, S. (2017). Organisational Climate: A Conceptual Perspective. *International Journal of Management and Business*, 7(8).
https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climate_A_Conceptual_Perspective

- Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*(26), 5-15.
- Medina, I. (1 de Mayo de 2019). *Más de un 30% de peruanos no está contento con sus actividades y compañeros de trabajo*. <https://trome.pe/actualidad/30-peruanos-contento-actividades-companeros-clima-laboral-82222/>
- Ojeda, I. (2015). *La motivación en el personal administrativo del Servicio de Salud de las Islas Baleares*.
https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/145762/TFG%20Irene_Ojeda.pdf?sequence=1
- Palma, S. (2006). Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. . <https://doi.org/doi:10311118>
- Pardo , E. V. (2019). *Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la dirección provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Chimborazo*. Tesis de Maestría en Administración, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato.
- Peña, M. C., Díaz, G., & Carrillo, A. (2015). Relación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Familiar. *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS*, 8(1).
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/RIAF-V8N1-2015-3.pdf>
- Robles, M., Dierssen, T., Martínez, T., Herrera, P., Díaz, A., & Llorca, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 127-134.

- Shifaa , N., & Lendai , F. (2019). The Relationship Between Working Environment and Employee Performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14-22.
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1725>
- Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro.*, 8(15).
- Stringer, R. (2001). *Leadership and Organizational Climate*. New Yersey: Prentice-Hall.
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180.
- Urdaneta, O., & Urdaneta, M. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales*, 19(4), 672-682.
- Weerakkody, W., & Yasodara, D. (2014). Impact Of Administrative Practices On Job Performance With Reference To Public Banks In Sri Lanka. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 3(4).
- Zumaeta, J. (20 de Agosto de 2019). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

Anexos

Anexo 1: Cuestionario de clima organizacional

Nunca	Raras veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
	Autorrealización					
1	Existe oportunidad de progresar en la institución					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores					
3	Se participa en definir los objetivos y las funciones para lograrlo					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los jefes expresan reconocimiento por los logros obtenidos.					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
8	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
10	Se reconoce los logros en el trabajo					
	Involucramiento laboral					
11	Se siente comprometido con el éxito de la Organización					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
14	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
15	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
18	Los productos y/o servicios del Municipio, son motivo de orgullo del personal.					
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
20	La Municipalidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					

	Supervisión					
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
22	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
30	Existe un trato justo en la Organización					
	Comunicación					
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
34	Existen suficientes canales de comunicación					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
36	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La Organización fomenta y promueve la comunicación					
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
40	. Se conocen los avances en otras áreas de la Organización					
	Condiciones Laborales					
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
42	Los objetivos de trabajo son retadores					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46	Existe una buena administración de los recursos					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 3. Encuesta de desempeño laboral

Estimado colaborador, la siguiente encuesta tiene la finalidad de conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, considere sus alternativas de los items seleccionando del 1 al 5.

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

	Items	1	2	3	4	5
	D1. Desempeño individual					
1	Tomo decisiones acertadas de acuerdo a su conocimiento, experiencia y buen juicio.					
2	Planifiqué mis actividades estableciendo plazos.					
3	Priorizo tareas que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarlas.					
4	Soy amigable para solucionar los problemas en el área de trabajo.					
5	Conozco las funciones de mi área de trabajo.					
6	Cumplo las metas en el tiempo determinado					
	D2. Desempeño contextual					
7	Tengo iniciativa para solucionar problemas					
8	Cumplo con los reglamentos de la institución.					
9	Utilizó los recursos de la institución para otras cosas.					
10	Me retiro de mi jornada laboral por algún motivo personal.					
11	Cooperó con mis compañeros de trabajo.					
12	Ofrezco apoyo a mis compañeros sin que me lo soliciten					
	D3. Comportamientos contraproducentes					
13	Participo en las reuniones del área					
14	Aportó ideas novedosas en la institución					
15	Me capacitó para ofrecer un mejor servicio					
16	Cuidó los recursos de la institución					
17	Comunico la falla de equipos					
18	Alcanzo las metas con los recursos disponibles					

Anexo 4. Resultados adicionales

Tabla 23

Nivel de clima organizacional

	N	%
Inadecuado	72	36,4
Regular	110	55,6
Adecuado	16	8,1
Total	198	100,0

Tabla 24

Nivel de clima organizacional, según dimensiones

	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
Inadecuado	22,7	24,2	37,9	37,4	25,8
Regular	75,8	72,2	57,1	56,6	65,7
Adecuado	1,5	3,5	5,1	6,1	8,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabla 25

Nivel de desempeño laboral

	N	%
Bajo	22	11,1
Promedio	165	83,3
Alto	11	5,6
Total	198	100,0

Tabla 26

Nivel de desempeño laboral, según dimensiones

	Desempeño de tarea	Desempeño contextual	Comportamientos contraproducentes
Bajo	29,8	26,8	30,3
Promedio	60,6	65,2	63,6
Alto	9,6	8,1	6,1
Total	100,0	100,0	100,0

Anexo V. Alpha de Cronbach

Tabla 27

Alpha de Cronbach de la variable clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	50

Los resultados muestran un coeficiente Alpha de Cronbach del 0.975, para el total de preguntas del cuestionario de la variable clima organizacional, el mismo que está compuesto por un total de 50 preguntas para sus 5 dimensiones.

Tabla 28

Alpha de Cronbach de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,602	18

Los resultados muestran un coeficiente Alpha de Cronbach del 0.602, para el total de preguntas del cuestionario de la variable desempeño laboral, el mismo que está compuesto por un total de 18 preguntas para sus tres dimensiones.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

I,- DATOS GENERALES:

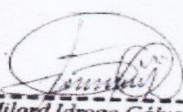
- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: **Idrogo Gálvez Milord**
- 1.2 Cargo e institución donde labora: **Universidad Nacional Autónoma de Chota**
- 1.3 Tipo de Experto: Metodólogo () Especialista (**X**) Estadístico ()
- 1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario de clima organizacional
- 1.5 Autor (a) del instrumento: MARIA IRMA CABRERA IDROGO

II,- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES				
		DEFICIENTE 00-20	REGULAR 21-40	BUENO 41-60	MUY BUENO 61-80	EXCELENTE 81-100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible,					X
OBJETIVIDAD	Permite registrar información sobre las variables que se investigan					X
ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia sobre el clima organizacional				X	
ORGANIZACIÓN	Está estructurado lógicamente					X
SUFICIENCIA	Cubre todas las dimensiones de las variables en estudio				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para los propósitos de la investigación					X
CONSISTENCIA	Se sustentan fundamentos teóricos del clima organizacional					X
COHERENCIA	Hay relación entre los ítems					X
PERTINENCIA	Es apropiado al problema de estudio					X
METODOLOGÍA	Se hace posible el acopio de información con rigor científico				X	

III,- OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV,- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94%


 Dr. Milord Idrogo Gálvez
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 MAT. CCPL N° 02 - 6354

FIRMA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

I,- DATOS GENERALES:

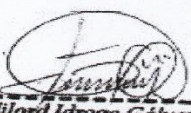
- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: **Idrogo Gálvez Milord**
- 1.2 Cargo e institución donde labora: **Universidad Nacional Autónoma de Chota**
- 1.3 Tipo de Experto: Metodólogo () Especialista (**X**) Estadístico ()
- 1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario desempeño laboral
- 1.5 Autor (a) del instrumento: MARIA IRMA CABRERA IDROGO

II,- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES				
		DEFICIENTE 00-20	REGULAR 21-40	BUENO 41-60	MUY BUENO 61-80	EXCELENTE 81-100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible,					X
OBJETIVIDAD	Permite registrar información sobre las variables que se investigan					X
ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia sobre desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Está estructurado lógicamente					X
SUFICIENCIA	Cubre todas las dimensiones de las variables en estudio				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para los propósitos de la investigación					X
CONSISTENCIA	Se sustentan fundamentos teóricos del desempeño laboral					X
COHERENCIA	Hay relación entre los ítems					X
PERTINENCIA	Es apropiado al problema de estudio					X
METODOLOGÍA	Se hace posible el acopio de información con rigor científico				X	

III,- OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV,- PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94%


Dr. Milord Idrogo Gálvez
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 MAT. CCPL N° 02 - 6354

FIRMA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

I,- DATOS GENERALES:

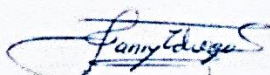
- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: **Idrogo Vásquez Fanny del Rocío**
 1.2 Cargo e institución donde labora: **Universidad Nacional Autónoma de Chota**
 1.3 Tipo de Experto: Metodólogo () Especialista (x) Estadístico ()
 1.4 Nombre del instrumento: **Cuestionario de clima organizacional**
 1.5 Autor (a) del instrumento: **MARIA IRMA CABRERA IDROGO**

II,- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES				
		DEFICIENTE 00-20	REGULAR 21-40	BUENO 41-60	MUY BUENO 61-80	EXCELENTE 81-100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible,					X
OBJETIVIDAD	Permite registrar información sobre las variables que se investigan					X
ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia sobre el clima organizacional				X	
ORGANIZACIÓN	Está estructurado lógicamente					X
SUFICIENCIA	Cubre todas las dimensiones de las variables en estudio				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para los propósitos de la investigación					X
CONSISTENCIA	Se sustentan fundamentos teóricos del clima organizacional					X
COHERENCIA	Hay relación entre los ítems					X
PERTINENCIA	Es apropiado al problema de estudio					X
METODOLOGÍA	Se hace posible el acopio de información con rigor científico				X	

III,- OPINION DE APLICABILIDAD: **APLICABLE**

IV,- PROMEDIO DE VALORACIÓN: **94%**



Dra. Fanny del Rocío Idrogo Vásquez
Mat. 12-1229

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

I.- DATOS GENERALES:

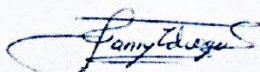
- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: **Idrogo Vásquez Fanny del Rocío**
- 1.2 Cargo e institución donde labora: **Contador - Universidad Nacional Autónoma de Chota**
- 1.3 Tipo de Experto: Metodólogo () Especialista (X) Estadístico ()
- 1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario desempeño laboral
- 1.5 Autor (a) del instrumento: MARIA IRMA CABRERA IDROGO

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIONES				
		DEFICIENTE 00-20	REGULAR 21-40	BUENO 41-60	MUY BUENO 61-80	EXCELENTE 81-100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible,					X
OBJETIVIDAD	Permite registrar información sobre las variables que se investigan					X
ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia sobre desempeño laboral					X
ORGANIZACIÓN	Está estructurado lógicamente				X	
SUFICIENCIA	Cubre todas las dimensiones de las variables en estudio				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para los propósitos de la investigación					X
CONSISTENCIA	Se sustentan fundamentos teóricos del desempeño laboral					X
COHERENCIA	Hay relación entre los ítems					X
PERTINENCIA	Es apropiado al problema de estudio				X	
METODOLOGÍA	Se hace posible el acopio de información con rigor científico					X

III.- OPINION DE APLICABILIDAD: **APLICABLE**

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN: **94%**



Dra. Fanny del Rocío Idrogo Vásquez
Mat. 12-1229