

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 DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABACONAS, SAN IGNACIO -2021.

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

NALDY CAMPOS FLORES

Asesora:

Dra. MARÍA ESTHER LEÓN MORALES

Cajamarca, Perú


2023

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Naldy Campos Flores
DNI: 44292886
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. Asesora: Dra. María Esther León Morales
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 desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.
6. Fecha de evaluación: 19/08/2024
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 18%
9. Código Documento: 3117:373767872
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 05/02/2025

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



Dra. María Esther León Morales
DNI: 26612668

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2023 by
NALDY CAMPOS FLORES
Todos los derechos reservados



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las *10:02* horas del día 15 de setiembre de dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. NORBERTO BARBOZA CALDERÓN**, **Dr. JUAN JOSE JULIO VERA ABANTO**, **M.Cs. DANIEL SECLÉN CONTRERAS**, y en calidad de Asesor la **Dra. MARIA ESTHER LEON MORALES**. 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 DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABACONAS, SAN IGNACIO - 2021**; presentada por la **Bach. en Ciencias Forestales NALDY CAMPOS FLORES**.

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 *diecisiete (17) EXCELENTE*... la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bach. en Ciencias Forestales NALDY CAMPOS FLORES**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo 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 *11:15* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dra. María Esther León Morales
Asesor

.....
Dr. Norberto Barboza Calderón
Jurado Evaluador

.....
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador

.....
M.Cs. Daniel Seclén Contreras
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A mi madre María Sabina Flores Tocto, que hoy es un ángel más y desde el cielo no deja de brillar y derramarme sus bendiciones.

A Tomas Victorino Campos Chanta, por haber sido el mejor padre y haberme inculcado valores que hoy me permiten ser una persona de bien.

A Joel Alex Campos Flores, mi hermano y segundo papá, que ahora es mi ángel guardián y a quien recuerdo con tanto cariño por sus consejos y sabiduría.

A mis hermanas, quienes siempre me apoyan y me dan ánimo para seguir luchando por mis sueños.

A mi esposo, por ser mi soporte a cada momento y por estar a mi lado en las adversidades.

A mis hijos, por ser mi motor y motivo.

AGRADECIMIENTOS

A nuestro padre Celestial, Dios, por forjar mi camino y permitirme realizar mis objetivos.

A mi alma mater, por permitirme formarme profesionalmente y obtener un grado académico más.

“Aunque la vida nos golpee no hay razón por dejarlo todo ahí; tenemos que levantarnos con las mismas ganas como cuando nos caímos y seguir adelante con muchas más ganas”.

(Robert Schuller)

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I. 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	3
1.2.1. Justificación científica	3
1.2.2. Justificación técnica – práctica	4
1.2.3. Justificación institucional y personal	4
1.3. Delimitación de la investigación.....	4
1.4. Limitaciones.....	4
1.5. Objetivos	4
1.5.1. Objetivo general	4
1.5.2. Objetivos específicos	4
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.2. Bases teóricas.....	11
2.3. Marco conceptual.....	12
2.4. Definición de términos básicos	22
CAPÍTULO III. PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES	24
3.1. Hipótesis	24
3.1.1. Hipótesis general.....	24
3.1.2. Hipótesis específicas	24
3.2. Variables	24
3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis.....	26
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	28
4.1. Ubicación geográfica	28
4.2. Diseño de la investigación	28
4.3. Métodos de la investigación	29
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación	30

4.5.	Técnicas e instrumentos de recopilación de información	30
4.6.	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	32
4.7.	Equipos, materiales, insumos, etc.	32
4.8.	Matriz de consistencia metodológica.....	34
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN		36
5.1.	Presentación de resultados	36
5.2.	Análisis, interpretación y discusión de resultados	48
5.3.	Contrastación de hipótesis	53
CONCLUSIONES.....		57
RECOMENDACIONES		59
REFERENCIAS		60
APÉNDICES		67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables	26
Tabla 2. Datos de los expertos que validaron los instrumentos.....	31
Tabla 3. Resumen del proceso de casos	31
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad del Instrumento que mide el Clima Organizacional .	32
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad del Instrumento que mide el Desempeño Laboral	32
Tabla 6. Matriz de consistencia metodológica	34
Tabla 7. Resultados por ítem del instrumento que mide el Clima Organizacional	36
Tabla 8. Resultados por ítem del instrumento que mide el Desempeño Laboral	37
Tabla 9. Resultados por dimensión: Autorrealización	38
Tabla 10. Resultados por dimensión: Involucramiento laboral	39
Tabla 11. Resultados por dimensión: Comunicación	40
Tabla 12. Resultados por dimensión: Supervisión	41
Tabla 13. Resultados por dimensión: Condiciones laborales	42
Tabla 14. Resultados por dimensión: Productividad	43
Tabla 15. Resultados por dimensión: Eficiencia	44
Tabla 16. Resultados por dimensión: Eficacia	45
Tabla 17. Resultados por variable: Clima Organizacional	46
Tabla 18. Resultados por variable: Desempeño laboral	47
Tabla 19. Correlación entre clima organizacional y la productividad del desempeño laboral	53
Tabla 20. Correlación entre clima organizacional y la eficiencia del desempeño laboral	54
Tabla 21. Correlación entre clima organizacional y la eficacia del desempeño laboral .	55
Tabla 22. Correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa de ubicación del distrito de Tabaconas	28
Figura 2. Autorrealización.....	38
Figura 3. Involucramiento laboral	39
Figura 4. Comunicación	40
Figura 5. Supervisión.....	41
Figura 6. Condiciones laborales	42
Figura 7. Productividad	43
Figura 8. Eficiencia.....	44
Figura 9. Eficacia.....	45
Figura 10. Clima organizacional	46
Figura 11. Desempeño laboral.....	47

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general; Determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio – 2021, presenta un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y de diseño no experimental, siendo el nivel descriptivo correlacional, la muestra fue integrada por 60 trabajadores municipales, se aplicó la encuesta y el cuestionario, obteniéndose como resultados; que el 36,67% de los encuestados manifestó que el clima laboral es medio y un 30% lo consideró bueno, respecto al desempeño laboral, un 33,33% lo estimó como medio y un 31,67% lo calificó como alto, llegándose a la siguiente conclusión: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio – 2021, esto al obtenerse un Coeficiente de correlación de Pearson de 0,867 y Sig. Bilateral 0,00. Por lo tanto, a medida que mejor sea el clima de trabajo, el desempeño laboral será mayor.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, municipalidad.

ABSTRACT

The study had as general objective; To determine the organizational climate and its relationship with the work performance of the workers of the district municipality of Tabaconas, San Ignacio - 2021, presents a quantitative approach, of an applied type and a non-experimental design, being the descriptive correlational level, the sample was integrated For 60 municipal workers, the survey and the questionnaire were applied, obtaining as results; that 36.67% of those surveyed stated that the work environment is medium and 30% considered it good, regarding work performance, 33.33% estimated it as medium and 31.67% described it as high, reaching to the following conclusion: The organizational climate is directly and significantly related to the work performance of the workers of the district municipality of Tabaconas, San Ignacio - 2021, this when obtaining a Pearson Correlation Coefficient of 0.867 and Sig. Bilateral 0.00 . Therefore, as the work environment improves, job performance will be higher.

Keywords: Organizational climate, job performance, municipality.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. *Contextualización*

Hoy en día vivimos en una era muy globalizada y competitiva donde el recurso humano es un factor primordial para el éxito de las organizaciones, por ello el bienestar y las condiciones laborales que le presta la organización al colaborador es de suma importancia para que este se desarrolle de una manera óptima y ofrezca un buen rendimiento.

En América Latina, las instituciones pertenecientes al estado, reflejan muchas carencias en su gestión administrativa, una de estas entidades son las municipalidades quienes a partir de sus necesidades se han visto en la obligación de mejorar el clima laboral y el trato hacia los funcionarios y servidores públicos con el objetivo de lograr una gestión pública eficiente y ofrecer a los ciudadanos servicios de calidad, fomentando el bienestar de la población y el desarrollo económico de la comunidad.

Asimismo, dentro de este contexto, el desempeño laboral ha tomado relevancia ya que el buen desarrollo de esta, permite alcanzar los objetivos y metas propuestas por las instituciones estatales, los gobiernos locales han optado por evaluar el rendimiento laboral, debido a las exigencias que se tiene por optimizar el grado de eficiencia y eficacia en la utilización de los recursos públicos, como también fortalecer los sistemas de atención a los ciudadanos.

En el Perú, se puede apreciar que las municipalidades en el cumplimiento de sus funciones son lentas, por ello es bueno que se tenga un buen clima laboral que ayude a los colaboradores a sentirse satisfechos y puedan ser más competentes en sus funciones,

y de esta manera mejore la administración pública y su calidad en los servicios, ofreciendo valor público.

Asimismo, en la mayoría de las municipalidades el personal presenta un nivel bajo de desempeño laboral, esto se evidencia debido a las malas condiciones de trabajo, falta de orientación en las tareas, falta de conocimiento y competencias por parte del personal, entre otros.

Entonces, dentro de los gobiernos locales (municipalidades) existe la necesidad de fortalecer el rendimiento laboral de todo el personal administrativo, creándose una atmósfera de trabajo saludable y lazos de compañerismo que permita al trabajador desenvolverse cómodamente, brindarles capacitaciones y guiarlos en el desarrollo de sus actividades para así lograr procesos eficientes y productivos que permitan ofrecer servicios de calidad que se ajusten a la realidad y necesidades de la población.

1.1.2. Descripción del problema

La municipalidad distrital de Tabaconas, Es una organización pública, proactiva que tiene como fin brindar servicios públicos de manera oportuna, con calidad y valor público, la cual tiene un total de 60 trabajadores.

Actualmente en la municipalidad no se percibe un adecuado clima organizacional, debido a factores como falta de involucramiento laboral en relación al cumplimiento de objetivos, no existen suficientes canales de comunicación para que fluya el mensaje de una manera adecuada, pocas posibilidades de desarrollo profesional y condiciones laborales no óptimas que influyen en un comportamiento negativo por parte de los trabajadores.

Con respecto al desempeño laboral, los trabajadores no desarrollan un trabajo de manera eficiente, pues no hacen un uso adecuado de los recursos y ni del tiempo establecido para la entrega de las tareas, es así que su trabajo pocas veces es eficaz no

cumpliendo con las expectativas de la población, lo cual se evidencia en un mal servicio de atención y orientación al ciudadano. Esto nos permite deducir que existen carencias dentro de la organización en relación al clima organizacional y desempeño laboral de la municipalidad distrital de Tabaconas, por lo tanto, se pretende determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, 2021.

1.1.3. Formulación del problema

Problema general

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021?

Problemas específicos

1. ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la productividad del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021?
2. ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021?
3. ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación científica

Esta investigación aporta nuevos conocimientos reforzando a los que ya existen, entonces servirá como guía para nuevos estudios.

1.2.2. Justificación técnica – práctica

La investigación tiene como finalidad analizar el clima organizacional y el desempeño laboral, para de esta manera determinar qué relación existe entre ambas variables, esto permitirá tener un diagnóstico real de la institución.

1.2.3. Justificación institucional y personal

Los resultados obtenidos permitirán a los directivos de la municipalidad distrital de Tabaconas tomar las medidas correctivas para mejorar el clima organizacional y por el desempeño laboral.

1.3. Delimitación de la investigación

Delimitación espacial

El estudio es realizado en la municipalidad distrital de Tabaconas, Distrito de Tabaconas, Provincia de San Ignacio y Departamento de Cajamarca.

Delimitación temporal

El estudio es realizado en el periodo septiembre 2021 – septiembre 2022.

1.4. Limitaciones

No se presentó ninguna limitación para el desarrollo del presente estudio.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Determinar el clima organizacional y su relación con la productividad del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

2. Determinar el clima organizacional y su relación con la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.
3. Determinar el clima organizacional y su relación con la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Se realizó la búsqueda de estudios que ayuden a desarrollar el problema de investigación, encontrando de esta manera los siguientes trabajos:

A nivel internacional

Jiménez (2021), en su tesis de maestría “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del gad municipalidad de Ambato” tuvo como objetivo general “Determinar como el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato”, se desarrolló una investigación de diseño no experimental de nivel correlacional, para la población y muestra se tuvo en cuenta un total de 54 trabajadores, siendo la encuesta la técnica utilizada y el cuestionario el instrumento, por tanto, como principales resultados se obtuvo que el 57 % considera tener un buen desenvolvimiento en su trabajo demostrando eficiencia laboral, mientras que un 45% indicó tener conocimiento técnico para desarrollar su trabajo, se concluye: Que existe una relación directa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores, entonces si se hace uso de estrategias para mejorar el clima organizacional el desempeño laboral aumentará.

De igual modo, se halló a Gualli (2021), y su investigación magistral “Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los gobiernos autónomos descentralizados municipales” el objetivo principal fue “Determinar la influencia entre el clima organizacional y en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón Carlos Julio Arosemena Tola, provincia de Napo” el tipo de estudio fue de diseño no experimental con un nivel descriptivo correlacional, la población la conformaron 150 trabajadores y la muestra un total de 108 trabajadores, se utilizó la

técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, como resultados importantes; se determinó que el nivel del clima laboral es bueno ya que un 57% lo estima así, como también el desempeño laboral es de nivel bueno, ya que así lo cree un 55% de los encuestados, y se concluye: Según valor de correlación Pearson 0,468 y un valor de significancia menor a 0,05, se corrobora que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores. Por ello, si un trabajador se desenvuelve en un clima poco agradable este afectará su efectividad laboral llevándolo a tener un bajo rendimiento.

También, se ubicó a Ramírez et al. (2021), en su artículo de investigación “Clima organizacional en los gobiernos locales” se planteó como objetivo “conocer el clima organizacional en los gobiernos locales de diferentes contextos”, el tipo de estudio fue descriptivo con un enfoque cualitativo, la muestra lo conformaron 15 artículos extraídos de diversas fuentes, la técnica empleada fue el análisis documental y el instrumento la ficha de datos, uno de los resultados relevantes, es que en los gobiernos locales el 70 % del personal encuestado percibe un pésimo clima laboral, por cual se concluyó: Que, a través de una evaluación del clima organizacional en los gobiernos locales, se logró reconocer cuales son los problemas que más afectan al rendimiento de los servidores civiles, siendo estos: falta de comunicación, falta de desarrollo profesional, falta de liderazgo, poco involucramiento laboral y las malas condiciones laborales.

A nivel nacional

Chunga (2018), y estudio de maestría “Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018” el objetivo general fue “Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión-Sechura 2018” el tipo de investigación tuvo un enfoque

cuantitativo de diseño no experimental de nivel correlacional, la población y muestra fue un total de 40 trabajadores, la técnica de investigación fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, los principales resultados que se obtuvieron fue que, según el 63,9% el clima organizacional se encuentra en un grado aceptable y de acuerdo al 86,1% el grado de desempeño laboral también es aceptable, donde se llegó a la siguiente conclusión: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la correlación Pearson con un valor de 0.871 y significancia de 0,000 se determina que existe relación significativa entre una variable y otra.

Igualmente, Ccallo (2018), en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el Collao Ilave - 2017 – 2018” se tuvo como objetivo “Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao Ilave - 2017 - 2018” el estudio fue de tipo no experimental transeccional de nivel correlacional, la población estuvo compuesta por 189 trabajadores mientras que la muestra lo conformaron 92 trabajadores, se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, un importante resultado es que se estableció una relación directa entre la comunicación de personal y la productividad de los trabajadores, de acuerdo a un valor de correlación de Pearson 0,656 y Sig. (bilateral) de 0,008 menor a 0,05, llegándose a la siguiente conclusión: En relación al objetivo general se comprobó estadísticamente que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del Collao Ilave, dado que el valor Rho es de 0,893, entonces, para un nivel regular de clima laboral existe un grado regular de desempeño laboral, entonces si se tiene a mejorar una variable la otra bien lo hará.

Por último, Mendoza (2017), en su estudio “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco” esta investigación tuvo como objetivo principal “Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco 2017” se realizó un estudio de diseño no experimental de corte transversal de nivel descriptivo correlacional, la población y muestra fue de 30 trabajadores que integran la municipalidad, para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, un resultado importante es que, el 40% del personal afirma que el involucramiento laboral es bueno como también el 40% de los trabajadores manifiesta que el desempeño es bueno, en la que se concluye: Se corrobora según valor de $Rho = 0,895$ y significación bilateral de $0,000$ que existe una relación fuerte y significativa entre ambas variables de estudio, debido a que los trabajadores consideran que tanto el clima organizacional y desempeño laboral presentan un nivel bueno.

A nivel local

Zuloeta (2018), y su estudio magistral “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2018” se formuló como objetivo “Determinar la Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2018” siendo la investigación de diseño no experimental de corte transversal y de acuerdo a su nivel descriptivo correlacional, teniendo como población a 512 trabajadores y como muestra un total de 81 trabajadores, la técnica usada fue la observación y como instrumento la guía de observación, los resultados permiten afirmar que el nivel en el que se encuentra el clima laboral es bueno, según el 51.2%, y de acuerdo a un 58,1% el nivel de satisfacción labora es adecuado, llegándose a concluir: Los trabajadores consideran que el clima

organizacional es medio al igual que la satisfacción laboral, lo cual indica que existe una relación directa entre ambas variables.

También, se situó a Riofrio (2017), y su estudio “clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la micro red de salud San Ignacio, 2016” donde el objetivo fue “Determinar el nivel de relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los servidores públicos de la Micro Red de Salud San Ignacio, 2016” el diseño de investigación fue no experimental descriptivo correlacional, la población y muestra de estudio fue de 93 trabajadores, siendo la encuesta y el cuestionario lo que se utilizó para recoger datos, los resultados obtenidos permiten afirmar que para el 45% de la muestra el clima organizacional es regular, y para un 48% de la muestra, el desempeño laboral también es regular, concluyendo: Se determina que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la red de salud San Ignacio, con valor de Rho igual a 0,785.

Finalmente, se halló a Solano (2017), y su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de la gerencia de administración en la municipalidad provincial de San Ignacio, 2017” en la cual se tuvo como objetivo general “Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2017” se desarrolló una investigación no experimental de nivel descriptivo correlacional, la población y muestra fue de 33 trabajadores, usándose como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, como resultado relevante se obtuvo que el clima laboral que se percibe es regular, dado que el 62% lo considera así, sobre el desempeño laboral se afirma que también es regular, ya que así lo cree un 58%, concluyéndose: Existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas, por lo tanto, ambas son dependientes.

2.2. Bases teóricas.

Se presenta las siguientes teorías relacionadas a la administración:

Teoría del clima organizacional de Likert

La teoría explica que, dentro de una entidad, las conductas mostradas por el personal dependen de las condiciones de trabajo y sobre la percepción que tienen sobre ellas, es así que las particularidades de una organización se dan bajo tres variables: La variable causal; Que tiene que ver con las decisiones y competencias que desarrolla el personal en la organización. Variable intermedia; Está enfocada a medir el nivel de motivación y rendimiento laboral. Variables finales; Están orientadas a fijar resultados para la entidad, como utilidades y pérdidas.

Teoría neoclásica de la administración Koontz (1961)

Esta corriente surgió con la finalidad de modernizar la teoría clásica de la administración, considerando que para poder lograr un proceso eficiente dentro de la organización se debe planear, organizar, guiar y controlar a un conjunto de individuos para de esta manera obtener un trabajo haciendo uso del más mínimo recurso posible.

Uno de los exponentes que más resalto fue, Koontz (1961), explicó el conocimiento de la administración desde seis puntos diferentes, los cuales eran considerados como escuelas, la primera tiene que ver con la escuela del proceso administrativo, de acuerdo a Koontz, la administración es percibida como un proceso a través del cual se logran cosas y que en ella participan personas que laboran en grupos organizados; la segunda es el enfoque empírico o de casos, la cual tiene que ver con el estudio de la experiencia, es decir antes de tomar una decisión se debe basar en historias que sirvan como guía para lo que se pretende resolver, la tercera escuela se relaciona con el comportamiento humano, aquí la organización debe centrar su atención en el talento humano, en su conducta y su nivel de motivación, a tal sentido de satisfacer sus

necesidades, la cuarta escuela tiene que ver con los sistemas sociales, dicha teoría se relaciona con el enfoque humano, pero tiene que ver con las relaciones y conductas de distintos grupos sociales y como se integran entre ellos, la quinta es la escuela de la teoría de las decisiones, esta se basa en que antes de iniciar un proceso se debe analizar diversos factores y propuestas, para luego elegir o decidir por la más adecuada, por último, está la escuela matemática, la cual explica que para realizar un estudio de planificación o tomar de una decisión se debe recurrir a símbolos y a datos, que implican el uso de las matemáticas.

Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1950)

Esta teoría surge como oposición a la teoría clásica, donde se veía al trabajador como una máquina y no como un ser humano. Entonces esta teoría busco el equilibrio entre los trabajadores y la organización, resaltando que el hombre era el elemento más importante de las empresas.

Mayo (1950), fue el gran referente de la corriente humanística, quien centro su teoría en el buen trato a los colaboradores que integran las organizaciones, a originar seguridad y autonomía, y también a delegar autoridad al trabajador para poder desarrollar sus funciones. Además, Mayo, sostuvo que la organización no es conjunto de máquinas sino más bien un grupo de personas, capaz de sentir y dar sus mejores esfuerzos para hacer exitosa a la empresa.

2.3. Marco conceptual

En relación a la variable clima organizacional, apoyándose de diversos autores, surgen los siguientes conceptos:

Según Olaz y Ortiz (2021), el clima organizacional consiste en una cantidad de percepciones que tiene una persona sobre el medio laboral donde se desenvuelve, en la forma como actúa y como asume sus responsabilidades.

Para, Cardoso et al., (2019), son las condiciones que se presentan en el trabajo, lo cual tiene grado de incidencia en el comportamiento e involucramientos de las personas al momento de asumir sus funciones.

Por otro lado, Rosiles et al. (2020), consideraron que el clima laboral se basa en la apreciación y la conducta que el trabajador refleja en su centro de labores, siendo estas en relación a las condiciones laborales y beneficios que tenga por parte de la organización.

Jaramillo et al. (2020), mencionaron que el clima organizacional son las particularidades que presentan el entorno laboral, las mismas que son percibidas por los integrantes que componen a una organización, y que estas al ser de carácter agradable influyen significativamente en el involucramiento y responsabilidades del colaborador.

Asimismo, Peña (2018), detalló que el ambiente laboral está constituido por componentes internos como externos, los cuales tiene injerencia sobre las actitudes del personal.

Del mismo modo, Rentería y Sigmar (2017), señalaron que el clima consiste en un conjunto de interpretaciones relacionadas al trabajo por parte de un individuo, y que estas pueden influir en la conducta del trabajador, ya sea de una manera positiva o negativa. Por ello es fundamental que se cree un ambiente sano para el personal de esta forma se garantiza su satisfacción laboral y por ende un adecuado desempeño.

También, Pantoja (2018), afirma que el clima organizacional tiene que ver con ambiente interno de la organización, es decir factores como: condiciones laborales, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y al grado de involucramiento que pueda tener un colaborador con la institución.

Macías y Vanga (2021), consideran que el clima organizacional refleja las conductas y actitudes de un trabajador dentro de su centro de labores y que estas pueden estar relacionados con el grado de satisfacción que tengan dentro de la organización, lo

cual puede ser un arma de doble filo para la entidad, ya que si se percibe un inadecuado ambiente laboral la productividad del colaborador puede ser deficiente, pero si el ambiente es todo lo contrario el nivel de rendimiento será óptimo.

Méndez (2006), fundamentó que el clima de trabajo surge de la idea de que el humano se desarrolla en ambientes complejos y proactivos, ya que una organización está conformada por personas que influyen en el comportamiento y entorno. Entonces, el clima, es el producto de las relaciones sociales que nacen y se dan en los grupos de trabajo, apoyándose en creencias y políticas fijadas en el trabajo, que conllevan a una conducta laboral, en otras palabras, a un desempeño o rendimiento laboral

Por último, Lusthaus (2016), define al clima organizacional como las características propias que presenta la entidad, y que éstas repercuten en la satisfacción del trabajador y en el nivel de producción.

Existen dimensiones que ayudan a medir el clima organizacional, por ello en esta investigación se tendrá en cuenta, las dimensiones que recomienda Villafuerte et al. (2021), las cuales se detallan a continuación:

Autorrealización

Según, Villafuerte et al. (2021), es el sentimiento de complacencia que se tiene cuando se ha podido concretar un deseo o anhelo, se puede dar tanto en el aspecto personal como en lo laboral.

De acuerdo a Inga y Soto (2019), esta dimensión tiene que ver con la percepción que tienen los colaboradores en base a las oportunidades y posibilidades que la organización les puede dar.

Por otro lado, Alemán (2019), manifiesta que es la forma en como la persona logra trascender sus necesidades en relación a lo personal y laboral.

Entonces se puede definir la autorrealización, como el grado de satisfacción que se tiene al lograr el desarrollo profesional y personal dentro de la organización en la que se trabaja.

Esta dimensión tiene los siguientes indicadores:

Crecimiento profesional. Es un proceso mediante el cual los trabajadores adquieren nuevos conocimientos, destrezas y habilidades para ser más competitivos y puedan postular a otros cargos.

Aprendizaje y desarrollo. Es un proceso que permite fortalecer los conocimientos y conductas como resultado del estudio y de la propia experiencia.

Involucramiento laboral

Según, Villafuerte et al. (2021), es el nivel de participación e intervención que tiene el hombre con la misión de la empresa, en la cual dedica tiempo y esfuerzos para conseguir lo que se ha propuesto.

Alemán (2019), considera que el involucramiento es “sinónimo del compromiso organizacional o lealtad de los trabajadores, asimismo es el grado en el que un colaborador se identifica con la organización, conociendo sus objetivos y desea participar activamente en esta” (p. 43).

Para, Inga y Soto (2019), el involucramiento tiene que ver con el conocimiento y la conexión que tiene el trabajador con la institución, identificándose con la misión, visión y valores institucionales.

De acuerdo a las definiciones mencionadas anteriormente, podemos decir que el involucramiento laboral tiene que ver con el grado de identificación y compromiso que tiene una persona con la institución, es decir este aplica todos sus conocimientos, habilidades y destrezas para ayudar en el cumplimiento de los objetivos y metas que la entidad se ha trazado.

El involucramiento laboral, comprende los siguientes indicadores:

Identificación con los valores institucionales. Es el proceso mediante el cual, el trabajador se identifica con los principios que orientan la vida organizacional, y se integra al cumplimiento de estos.

Compromiso con la institución. Es el sentimiento de responsabilidad que se da entre el trabajador y la empresa, involucrándose en el cumplimiento de las metas institucionales.

Comunicación

Villafuerte et al. (2021), refirió que es la interacción que se da entre el hombre un grupo de seres, mediante diversos tipos de canales de información, mediante la cual se expresan emociones, necesidades y criterios.

Inga y Soto (2019), señalaron que la comunicación es la fluidez, la claridad y coherencia de la información que se da entre un área y los demás órganos de una entidad.

En cambio, Alemán (2019), mencionó que es un mecanismo en la que se produce cambio de ideas y almacenamiento de datos, que contribuye a una adecuada gestión.

En relación a lo descrito anteriormente, se define a la comunicación como un proceso mediante el cual se transmite un mensaje haciendo uso de diferentes canales a fin de que este sea entendido.

Los indicadores que se desarrollan dentro de la comunicación, son:

Fluidez de la información. Es la capacidad de transmitir un mensaje de manera clara y con facilidad de discurso.

Precisión de la información. Es la capacidad de brindar información con exactitud, es decir, que lo que se dice coincide con los hechos que se informa.

Supervisión

Villafuerte et al. (2021), sostuvieron que es un proceso de orientación y asesoramiento que se le brinda a los trabajadores a fin de garantizar que los procesos organizacionales sean efectivos.

Inga y Soto (2019), indicaron que es el proceso de valoración de las operaciones realizadas dentro de la entidad las cuales están vinculadas a las metas que organización persigue.

De acuerdo a Alemán (2019), es el proceso de inspección que se hace a las actividades realizadas por el personal para determinar si se está cumpliendo con los objetivos.

Por tanto, definimos a la supervisión como el control que se realiza a las labores realizadas por los trabajadores, a fin de poder identificar algún error a tiempo y poder tomar las medidas correctivas necesarias.

La supervisión presenta los siguientes indicadores:

Control. Es el proceso de inspección que se realiza al personal con el fin de evaluar el trabajo que vienen realizando.

Orientación a los colaboradores. Es el proceso mediante el cual se le guía e induce al colaborador a realizar sus funciones de una manera correcta, para que tenga un desempeño eficaz.

Condiciones laborales

De acuerdo Villafuerte et al. (2021), consiste en el ofrecimiento de todos los materiales tecnológicos, materia prima e instalaciones por parte de la empresa hacia el personal, con el objetivo de poder cumplir cabalmente las tareas encargadas.

Para, Alemán (2019), es el total de dimensiones que establecen la conducta laboral de los profesionales que son parte de una institución, entendiéndose por factores sociales o físicos.

Según Inga y Soto (2019), esta dimensión tiene que ver con un conjunto de características que dispone la organización para el desarrollo de sus actividades.

Por consiguiente, se define que las condiciones laborales tienen que ver con los medios que la organización les facilita a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones, pudiendo ser estas: una adecuada infraestructura, buena tecnología y beneficios laborales.

Las condiciones laborales tienen como parte estos indicadores:

Medios materiales. Son los recursos que guardan relación con la infraestructura y equipos que son indispensables para el desarrollo de las actividades.

Medios económicos. Son las remuneraciones que percibe el personal de acorde a sus funciones realizadas.

Con respecto a la variable desempeño laboral, surgen los siguientes conceptos:

Carranza (2017), menciona que el desempeño laboral es un conjunto de actividades realizadas por los integrantes de una organización, donde hacen uso de recursos y habilidades para cumplir con sus funciones o darle solución algún problema.

Para, Erazo (2021), es la postura que toma el trabajador para desenvolverse laboralmente, en la cual tiene que ver su grado de conocimiento y las habilidades técnicas que posee.

Riera et al. (2020), señalaron que es el grado de productividad laboral que muestra un colaborador al momento de cumplir sus tareas que se le han sido encargadas, haciendo uso de sus conocimientos y habilidades necesarias para lograr terminar el trabajo.

Según Tuesta et al. (2021), mencionaron que el desempeño laboral es la conducta motora en términos de agilidad y conocimientos que son influyentes en las metas institucionales.

Por otro lado, Medina et al. (2017), indicaron que el desempeño laboral, son los esfuerzos y conocimientos que el trabajador aporta a la empresa, los cuales intervienen directamente en los propósitos establecidos.

De acuerdo a Kenjo (2021), el desempeño laboral es el cumplimiento de las obligaciones o labores que se designó al trabajador y que este depende mucho de la satisfacción que pueda tener el colaborador para poder realizarlo de una manera óptima.

Serna et al. (2018), mencionaron que el desempeño del trabajador consiste en la entrega y pasión por el trabajo, donde el individuo cumple a cabal sus funciones y siempre busca la calidad de trabajo.

Por su parte, Hinostroza (2017), considera que el desempeño laboral, es el grado de efectividad laboral por parte de un trabajador, el cual se ve reflejado en los resultados logrados por la entidad.

Por último, Chiavenato (2007), sostuvo que el desempeño consiste en la conducta que enfoca el hombre en el afán de conseguir todos sus objetivos trazados, haciendo uso de sus capacidades y estrategias que le permita obtener resultados positivos

Con respecto a las dimensiones que ayudarán a medir el desempeño laboral, se tiene en cuenta los que refiere el autor Fontalvo et al. (2018), productividad, eficiencia y eficacia.

Productividad

Según Kenjo (2021), es un indicador de “rendimiento que se ve reflejado en resultados, y tiene influencia en los objetivos institucionales, la disminución o ampliación

de los beneficios producidos del trabajo y sus variaciones, es una medida de logros de resultados” (p. 40).

Serna et al. (2018), consideraron que la productividad laboral tiene que ver con lo producción promedio que realiza un trabajador en su centro de labores.

Fontalvo et al. (2018), Consideraron que la productividad es el desenvolvimiento y los esfuerzos realizados por el hombre para cumplir con un determinado fin, los cuales pueden ser medidos en los resultados que alcance la empresa.

Vroom (1964), en su teoría de las expectativas, sostuvo que el trabajador toma sus propias perspectivas de acuerdo a las exigencias fijadas por la misma organización y al valor que se le pueda dar a los premios ofrecidos, entonces es fundamental darles atención a las expectativas del colaborador y definir distintos estímulos que enfoquen y guíen la productividad. Además, Vroom fundamentó, que el trabajador debe percibir un trato justo e imparcial, teniendo las mismas oportunidades y posibilidades que sus compañeros de trabajo, a tal sentido que se sienta complacido e incremente su capacidad laboral.

Entonces, se puede decir que la productividad laboral es el proceso eficiente que realiza el personal en relación a los retos y metas que tiene que cumplir en un determinado tiempo.

Asimismo, la productividad presenta los siguientes indicadores:

Cumplimiento de metas. Es la medida en que se van logrando la realización de las metas que han sido establecidas por la institución.

Efectividad del trabajador. Es la capacidad que tiene el colaborador para cumplir exitosamente su trabajo, aportando al cumplimiento de los objetivos.

Eficiencia

Para, Carranza (2017), es la mezcla de actitudes y conocimientos que permiten realizarse idóneamente empleando los recursos necesarios para lograr los objetivos.

Por su parte, Fontalvo et al. (2018), explicaron que la eficiencia consiste en realizar una determinada tarea empleando pocos recursos o insumos que se requieren para la elaboración de un servicio o bien, en otros términos, es la optimización de recurso materiales.

Por tanto, Serna et al. (2018), consideran que la eficiencia es desempeñarse perfectamente con pocos recursos y tiempos adecuados.

Chiavenato (2007), afirmó que es el producto de la racionalidad, dado que una vez que se haya fijado los objetivos, se debe buscar los medios precisos para lograrlos. Entonces, la eficiencia está vinculada a los métodos y procedimientos con las cuales la entidad cree que podrá cumplir los fines propuestos

Según los conceptos anteriores se puede decir que la eficiencia consiste en el uso adecuado de los recursos para el cumplimiento de las tareas encargadas en el menor tiempo posible.

Para el estudio de la eficiencia, se tiene como indicadores:

Uso adecuado de los recursos. Es la capacidad que tiene el trabajador, para realizar su labor, haciendo uso correcto del recurso sin malgastarlo.

Responsabilidad del personal. Es la cualidad que tiene el personal, para cumplir con sus tareas dentro de los tiempos fijados.

Eficacia

Carranza (2017), señaló que es un indicador de calidad, en otras palabras, es alcanzar las metas propuestas satisfaciendo las expectativas propias y del consumidor.

Por otro lado, Serna et al. (2018), indicaron que es la capacidad para poder alcanzar lo propuesto, empleando recursos económicos, humanos y tecnológicos.

Por su parte, Fontalvo et al. (2018), sostuvo que ser eficaz consiste en desempeñarse adecuadamente y en la capacidad que se tiene para poder resolver algún conflicto o percance.

Chiavenato (2007), mencionó que consiste en hacer óptimo el rendimiento del personal, mediante recursos técnicos y económicos, para de este modo alcanzar altos niveles de producción que permitan garantizar el logro de los objetivos y éxito de la empresa.

Por lo cual, se define a la eficacia como la capacidad de cumplir una tarea de manera correcta, es decir satisfacer las expectativas del cliente o usuario.

En cuanto, a los indicadores, la eficacia comprende los siguientes:

Conocimiento del trabajo. Es la comprensión que se tiene a las actividades que demanda el puesto laboral como a la capacidad de mantenerse actualizado a los cambios que impliquen las funciones laborales.

Cumplimiento de las tareas. Es el nivel de responsabilidad que presenta el trabajador para cumplir y presentar los trabajos dentro del tiempo establecido.

2.4. Definición de términos básicos

- **Autorrealización:** Grado de satisfacción que se tiene al lograr el desarrollo profesional y personal dentro de la organización en la que se trabaja.
- **Clima organizacional:** Son las percepciones que tiene un trabajador en relación a su entorno laboral, las cuales pueden ser positivas o negativas y de estas dependerá su rendimiento laboral.
- **Comunicación:** Proceso mediante el cual se transmite un mensaje haciendo uso de diferentes canales a fin de que este sea entendido.

- **Condiciones laborales:** Son los medios que la organización les facilita a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones, pudiendo ser estas: una adecuada infraestructura, buena tecnología y beneficios laborales.
- **Desempeño laboral:** Nivel de rendimiento que refleja el trabajador con respecto al cumplimiento de las tareas encargadas, por ello es necesario que haga uso de todas sus habilidades y destrezas.
- **Eficacia:** Es la capacidad de cumplir una tarea de manera correcta, es decir satisfacer las expectativas del cliente o usuario.
- **Eficiencia:** Es el uso adecuado de los recursos para el cumplimiento de las tareas encargadas en el menor tiempo posible.
- **Involucramiento laboral:** Grado de identificación y compromiso que tiene una persona con la institución, es decir este aplica todos sus conocimientos, habilidades y destrezas para ayudar en el cumplimiento de los objetivos y metas que la entidad se ha trazado.
- **Municipalidad distrital de Tabaconas:** Es una organización pública, proactiva que tiene como fin brindar servicios públicos de manera oportuna, con calidad y valor público.
- **Productividad:** Es el proceso eficiente que realiza el personal en relación a los retos y metas que tiene cumplir en un determinado tiempo.
- **Supervisión:** Es el control que se realiza a las labores realizadas por los trabajadores, a fin de poder identificar algún error a tiempo y poder tomar las medidas correctivas necesarias.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

HE₁: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

HE₂: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

HE₃: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

3.2. Variables

VI: Clima organizacional

Según Olaz y Ortiz (2021), el clima organizacional consiste en una cantidad de percepciones que tiene una persona sobre el medio laboral donde se desenvuelve, en la forma como actúa y como asume sus responsabilidades.

V2: Desempeño laboral

Carranza (2017), menciona que el desempeño laboral es un conjunto de actividades realizadas por los integrantes de una organización, donde hacen uso de recursos y habilidades para cumplir con sus funciones o darle solución algún problema.

3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables.

Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumentos de recolección de datos
<p>Hi: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.</p> <p>Ho: El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.</p>	Clima organizacional	Según Olaz y Ortiz (2021), el clima organizacional consiste en una cantidad de percepciones que tiene una persona sobre el medio laboral donde se desenvuelve, en la forma como actúa y como asume sus responsabilidades.	Es el entorno laboral que se mide a través de la autorrealización involucramiento laboral, comunicación, supervisión, condiciones laborales.	Autorrealización	Posibilidades de crecimiento Aprendizaje y desarrollo	Cuestionario
Involucramiento laboral				Identificación con valores institucionales Compromiso con la institución		
Comunicación				Fluidez de la información Precisión de la información		
Supervisión				Control Orientación a los colaboradores		
HE1: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad del desempeño laboral de los				Condiciones laborales	medios materiales medios económicos	

Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumentos de recolección de datos
<p>trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.</p> <p>HE2: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.</p> <p>HE3: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.</p>	Desempeño laboral	Carranza (2017), menciona que el desempeño laboral es un conjunto de actividades realizadas por los integrantes de una organización, donde hacen uso de recursos y habilidades para cumplir con sus funciones o darle solución algún problema.	Es el cumplimiento de funciones que se mide mediante la productividad, eficiencia y eficacia.	Productividad Eficiencia Eficacia	<p>Cumplimiento de metas</p> <p>Efectividad del trabajador</p> <p>Uso adecuado de los recursos</p> <p>Responsabilidad del personal</p> <p>Conocimiento del trabajo</p> <p>Cumplimiento de las tareas</p>	Cuestionario

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Tabaconas, de la provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca.

Tabaconas es uno de los distritos que conforma la provincia de San Ignacio y cuenta con una población de 15 927 habitantes, además, tiene una superficie de 791.02 km² y fue creada un 11 de febrero de 1855.

Figura 1

Mapa de ubicación del distrito de Tabaconas.



Se muestra la ubicación geográfica del distrito de Tabaconas, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca.

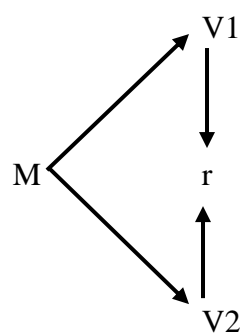
4.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental y según su nivel correlacional.

Según Hernández et al. (2014), son aquellos estudios donde no existe la manipulación de variables, es decir solo se observa los fenómenos y se describe la realidad según como se presenta su naturaleza.

De acuerdo al mismo autor, Hernández et al. (2014), la investigación fue de nivel correlacional porque “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (p. 157).

La cual representa de la siguiente manera:



Donde:

M: muestra

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño laboral

r: relación entre variables

4.3. Métodos de la investigación

Método deductivo – inductivo

El método deductivo permite llegar hacia los hechos observados basándose en la ley general. Mientras que el método inductivo, permite tener conclusiones generales apoyándose en premisas particulares.

Método analítico – sintético

A través de este método se obtuvo un diagnóstico de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, lo cual permitió desarrollar el objetivo general de la investigación.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

Población

Según Arias et al. (2016), la población de estudio “es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (p. 82).

Para el desarrollo de este estudio la población fue de 60 trabajadores que integran la municipalidad distrital de Tabaconas.

Muestra

Para Arias et al. (2016), la muestra es “un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación” (p. 61).

Debido a que en este estudio la población es pequeña, esta formó hacer toda la muestra, siendo 60 trabajadores.

Unidad de análisis

Arias et al. (2016), manifiesta que la unidad de análisis es “la entidad principal que se está analizando en un estudio” (p. 62)

Por lo cual, la unidad de análisis de esta investigación fue la Municipalidad Distrital de Tabaconas.

Unidad de observación

Fueron los directivos y trabajadores que integran la municipalidad distrital de Tabaconas.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Encuesta

Como parte de la técnica se hizo uso de la encuesta.

Por ello, López y Fachelli, (2015) mencionan que la encuesta se considera en como una “técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya

finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida” (p. 71).

Instrumento

El instrumento aplicado fue el cuestionario.

López y Fachelli, (2015) mencionan que el cuestionario “es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 72).

Validez

Los instrumentos aplicados han sido validados por el juicio de expertos, obteniéndose un puntaje, los cuales se muestran en el anexo 02.

Tabla 2

Datos de los expertos que validaron los instrumentos

Apellidos y nombres	Grado académico
Mariño Pomares Bruno Edson	Magíster en Gestión Pública
Chávez Chinchay Milly Ruth	Magíster en Gestión Pública
Bazán Paredes Fiorella del Carmen	Magíster en Ciencias Económicas

Confiabilidad

Con el fin de determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, San Ignacio en el 2021; se aplicaron dos instrumentos (cuestionarios) a 60 trabajadores, se obtuvo el siguiente análisis de fiabilidad de ambos instrumentos:

Tabla 3

Resumen del proceso de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido	0	,0
Total		60	100,0

Tabla 4*Estadísticas de fiabilidad del Instrumento que mide el Clima Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.882	20

Nota. Los resultados nos indican un Alfa de Cronbach mayor a 0.8, lo que determina que es un instrumento muy fiable.

Tabla 5*Estadísticas de fiabilidad del Instrumento que mide el Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.858	12

Nota. Los resultados nos indican un Alfa de Cronbach mayor a 0.8, lo que determina que es un instrumento muy fiable.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, una vez obtenido los datos, estos fueron procesados y organizados mediante el programa estadístico SPSS v.26, para luego medir su puntuación por cada variable, los resultados han sido detallados por medio de tablas y gráficas con su respectiva descripción.

Mediante la estadística inferencial, se busca comprobar las hipótesis, para a partir de ello establecer las conclusiones, entonces para determinar la asociación entre las variables estudiadas se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Pearson.

4.7. Equipos, materiales, insumos, etc.

Equipos

- Laptop
- Impresora
- Cargador de laptop

Materiales

- Papel bond
- Lapiceros
- Corrector en liquido
- Memoria USB

4.8. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 6

Matriz de consistencia metodológica

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población y muestra
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, 2021. Ho: El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.</p>	<p>Clima organizacional</p>	<p>Autorrealización</p>	<p>Posibilidades de crecimiento Aprendizaje y desarrollo</p>	<p>Se desarrollará una investigación aplicada de diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional</p>	<p>Tanto la población como muestra será de 60 trabajadores que integran la municipalidad distrital de Tabaconas.</p>
				<p>Involucramiento laboral</p>	<p>Identificación con valores institucionales Compromiso con la institución Fluidez de la información Precisión de la información Control</p>		
<p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad del desempeño laboral</p>	<p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad del desempeño laboral de los</p>	<p>Hipótesis específicas: HE1: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Condiciones laborales</p>	<p>medios materiales medios económicos Cumplimiento de metas</p>		
				<p>Productividad</p>	<p>Efectividad del trabajador</p>		
				<p>Eficiencia</p>	<p>Uso adecuado de los recursos</p>		

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población y muestra
de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, 2021?	trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, 2021.			Eficacia	Responsabilidad del personal Conocimiento del trabajo Cumplimiento de tareas		
PE2: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, 2021?	OE2: Determinar la relación entre el clima organizacional y la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, 2021.	HE2: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.					
PE3: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, 2021?	OE2: Determinar la relación entre el clima organizacional y la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, 2021.	HE3: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.					

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

Resultados por ítem

A continuación, se presentan los resultados por ítem de cada instrumento aplicado.

Tabla 7

Resultados por ítem del instrumento que mide el Clima Organizacional

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
P1	28,3%	25,0%	13,3%	11,7%	21,7%
P2	33,3%	23,3%	10,0%	13,3%	20,0%
P3	40,0%	10,0%	6,7%	10,0%	33,3%
P4	36,7%	10,0%	18,3%	10,0%	25,0%
P5	33,3%	10,0%	16,7%	15,0%	25,0%
P6	36,7%	13,3%	18,3%	15,0%	16,7%
P7	30,0%	16,7%	15,0%	20,0%	18,3%
P8	26,7%	18,3%	11,7%	15,0%	28,3%
P9	36,7%	16,7%	13,3%	10,0%	23,3%
P10	28,3%	15,0%	8,3%	18,3%	30,0%
P11	40,0%	6,7%	15,0%	10,0%	28,3%
P12	33,3%	15,0%	8,3%	15,0%	28,3%
P13	35,0%	13,3%	6,7%	15,0%	30,0%
P14	31,7%	8,3%	15,0%	15,0%	30,0%
P15	33,3%	8,3%	13,3%	13,3%	31,7%
P16	15,0%	26,7%	20,0%	16,7%	21,7%
P17	31,7%	16,7%	11,7%	15,0%	25,0%
P18	23,3%	25,0%	15,0%	13,3%	23,3%
P19	21,7%	25,0%	15,0%	16,7%	21,7%
P20	20,0%	25,0%	18,3%	18,3%	18,3%

Nota. La tabla presenta los resultados por ítem del instrumento que mide el Clima

Organizacional, es necesario indicar que los ítems del 1 al 4, pertenecen a la dimensión: autorrealización; los ítems del 5 al 8, a la dimensión: involucramiento laboral; los ítems del 9 al 12, a la dimensión: comunicación; los ítems del 13 al 16 a la dimensión: supervisión y los ítems del 17 al 20, a la dimensión: condiciones laborales. Asimismo, el ítem 3, es el que presenta más aceptación (Siempre) con un 33,33%.

Tabla 8*Resultados por ítem del instrumento que mide el Desempeño Laboral*

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
P1	23,3%	23,3%	11,7%	16,7%	25,0%
P2	31,7%	15,0%	13,3%	18,3%	21,7%
P3	31,7%	13,3%	13,3%	15,0%	26,7%
P4	33,3%	11,7%	11,7%	16,7%	26,7%
P5	25,0%	16,7%	23,3%	16,7%	18,3%
P6	11,7%	35,0%	23,3%	13,3%	16,7%
P7	20,0%	16,7%	31,7%	11,7%	20,0%
P8	18,3%	21,7%	33,3%	10,0%	16,7%
P9	18,3%	23,3%	21,7%	21,7%	15,0%
P10	23,3%	23,3%	25,0%	13,3%	15,0%
P11	18,3%	13,3%	33,3%	18,3%	16,7%
P12	30,0%	16,7%	25,0%	13,3%	15,0%

Nota. La tabla presenta los resultados por ítem del instrumento que mide el Desempeño laboral, es necesario indicar que los ítems del 1 al 4, pertenecen a la dimensión: productividad; los ítems del 5 al 8, a la dimensión: eficiencia; y los ítems del 9 al 12 a la dimensión: eficacia. Además, los ítems 3 y 4, son los que tienen mayor aceptación (Siempre), con 26,7%.

Resultados por dimensión

A continuación, se presentan las tablas de resultados por dimensión:

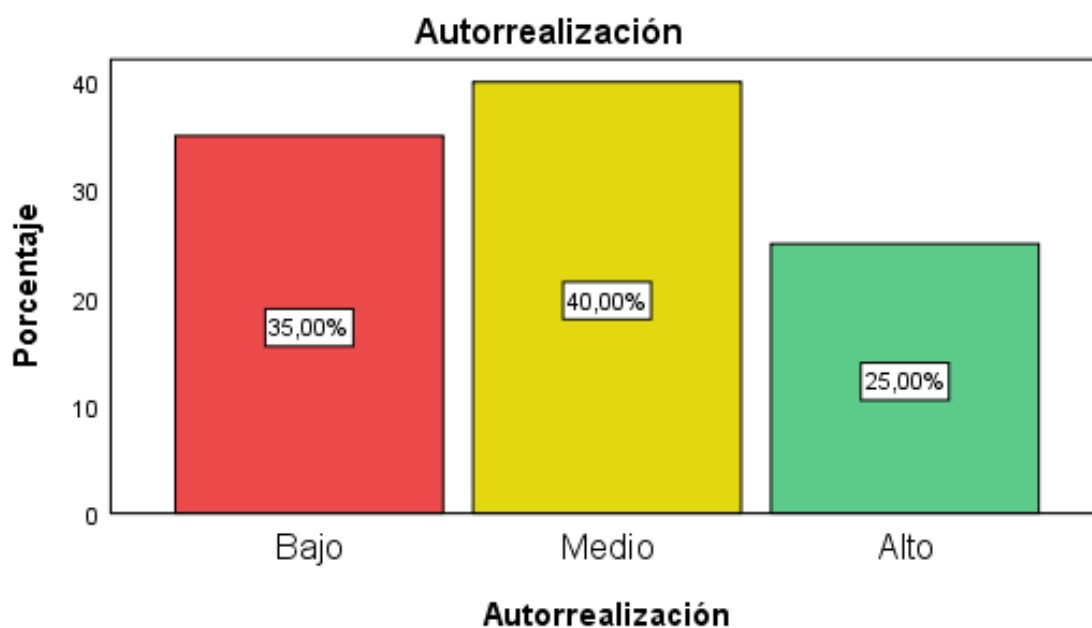
Tabla 9

Resultados por dimensión: Autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	35,0	35,0	35,0
	Medio	24	40,0	40,0	75,0
	Alto	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 2

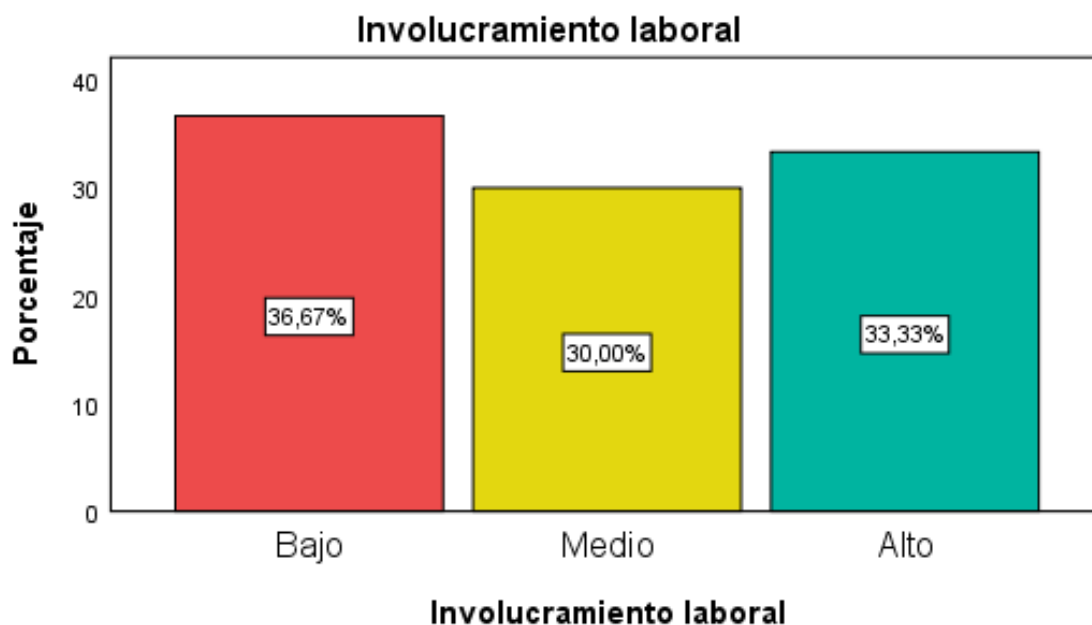
Autorrealización



El (40%) de la muestra encuestada considera que existe una autorrealización media (40%), el (35%) lo estima baja, mientras que el (25%) cree que es alta.

Tabla 10*Resultados por dimensión: Involucramiento laboral*

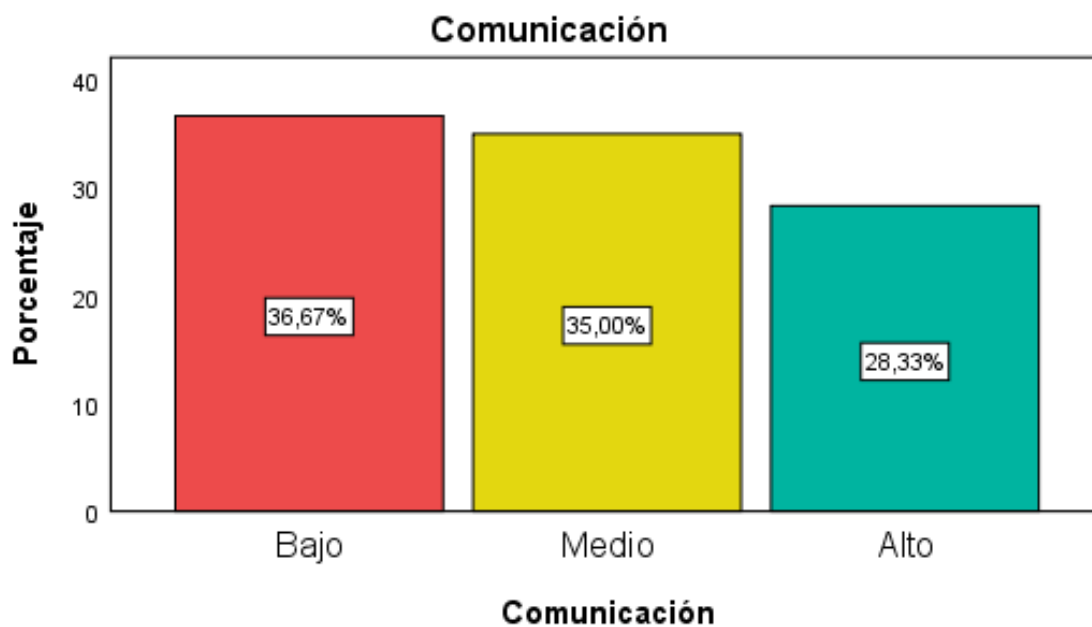
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	36,7	36,7	36,7
	Medio	18	30,0	30,0	66,7
	Alto	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 3*Involucramiento laboral*

Del total de los encuestados el (36.67%), señala que el involucramiento laboral es bajo, el (33.33%) indica que es alto, y para el (30%) es medio.

Tabla 11*Resultados por dimensión: Comunicación*

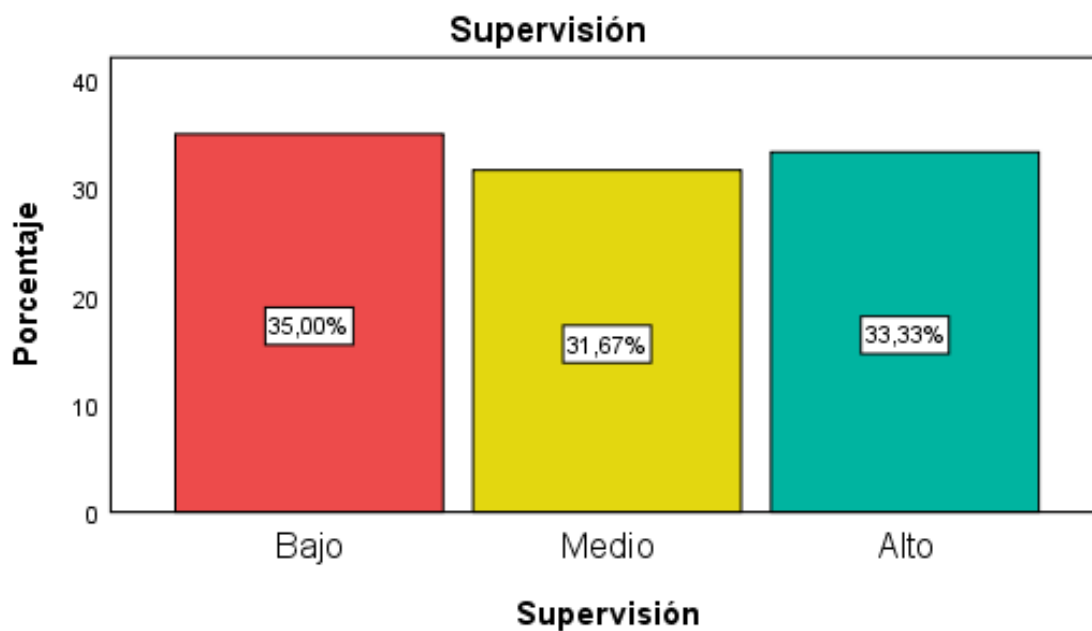
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	36,7	36,7	36,7
	Medio	21	35,0	35,0	71,7
	Alto	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 4*Comunicación*

Según los encuestados, (36.67%), considera que existe una comunicación baja (36.67%), para el (35%) es media y para un (28.33%) es alta.

Tabla 12*Resultados por dimensión: Supervisión*

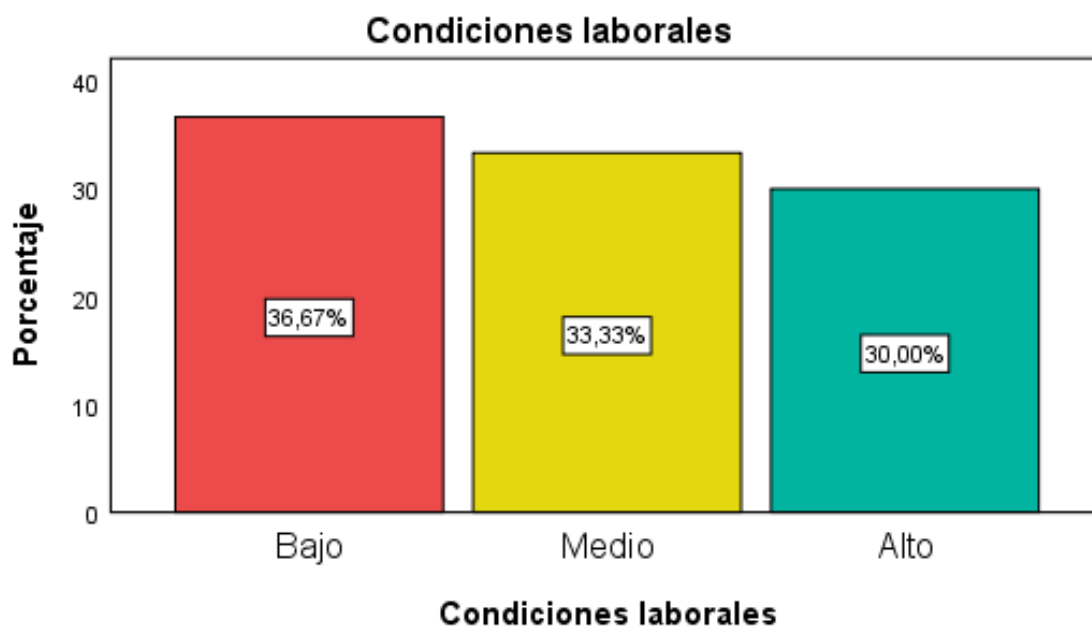
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	35,0	35,0	35,0
	Medio	19	31,7	31,7	66,7
	Alto	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 5*Supervisión*

De los encuestados el (35%), considera que existe una supervisión baja (35%), el (33.33%) señala que es alto, mientras que el (31.67%) manifiesta que es media.

Tabla 13*Resultados por dimensión: Condiciones laborales*

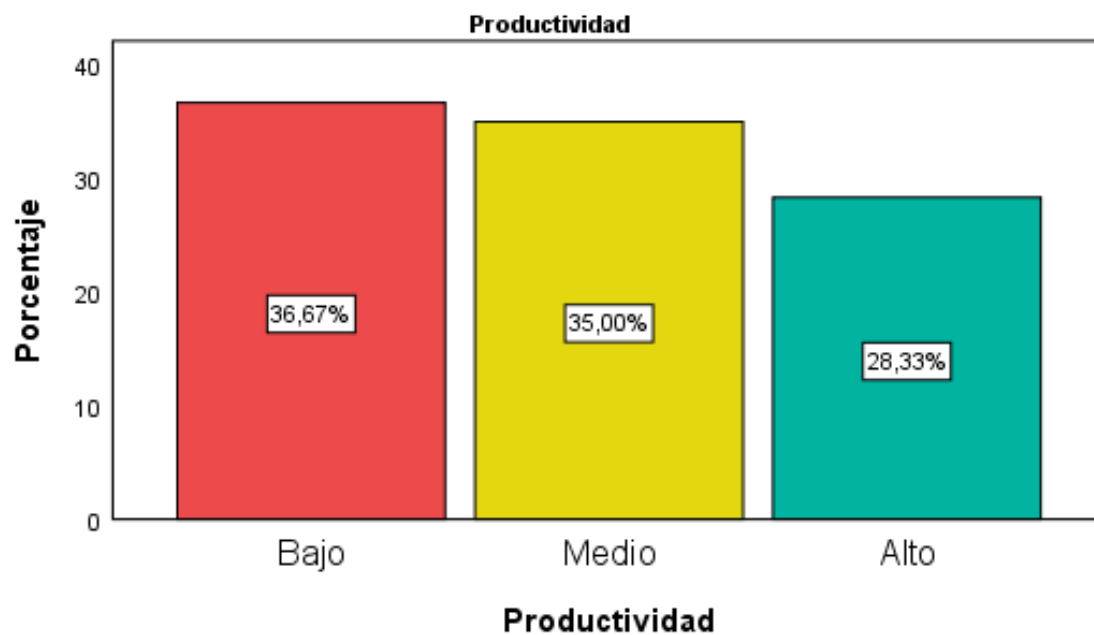
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	36,7	36,7	36,7
	Medio	20	33,3	33,3	70,0
	Alto	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 6*Condiciones laborales*

Según los encuestados, el (36.67%), considera que las condiciones laborales son bajas (36.67%), el (33.33%) cree que es medio y el (30%) lo estima como alto.

Tabla 14*Resultados por dimensión: Productividad*

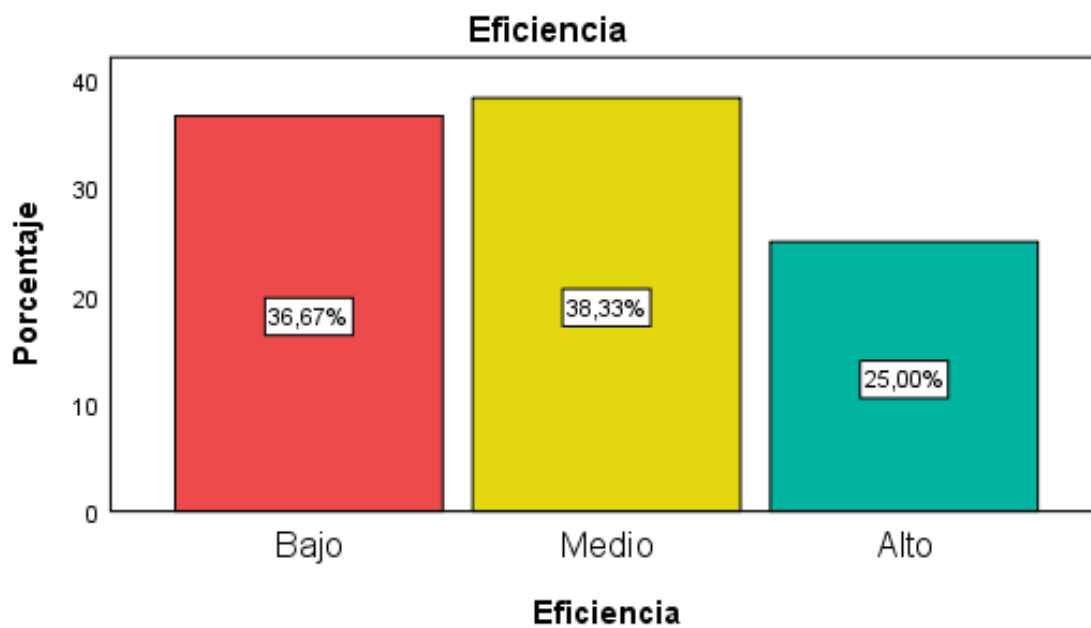
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	36,7	36,7	36,7
	Medio	21	35,0	35,0	71,7
	Alto	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 7*Productividad*

Del total de los encuestados el (36.67%), considera que existe una productividad baja (36.67%), el (35%) lo califica como media y para el (28.33%) es alto.

Tabla 15*Resultados por dimensión: Eficiencia*

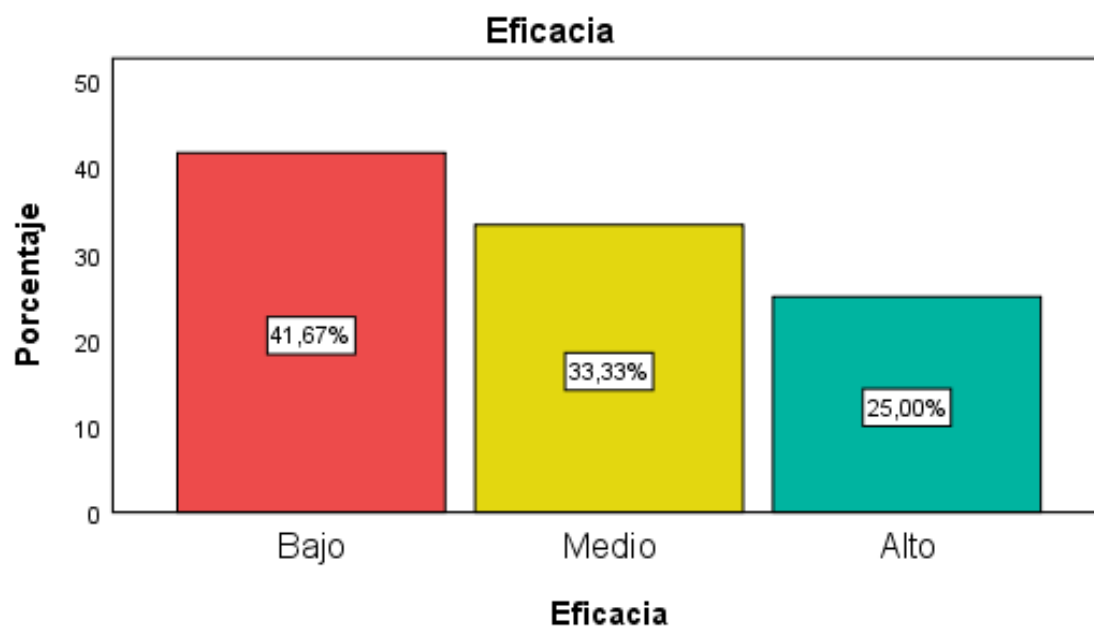
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	36,7	36,7	36,7
	Medio	23	38,3	38,3	75,0
	Alto	15	25,0	25,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Figura 8*Eficiencia*

Del total de los encuestados el (38.33%), considera que existe una eficiencia de nivel medio, para el (36.67%) es bajo, mientras que el (25%) cree que es alto.

Tabla 16*Resultados por dimensión: Eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	41,7	41,7	41,7
	Medio	20	33,3	33,3	75,0
	Alto	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 9*Eficacia*

De todos los encuestados el (41.67%), considera que existe una eficacia de nivel bajo, por su parte el (33.33%) cree que es media y el (25%) lo estima como alto.

Resultados por variable

A continuación, se presentan los resultados por variable de estudio:

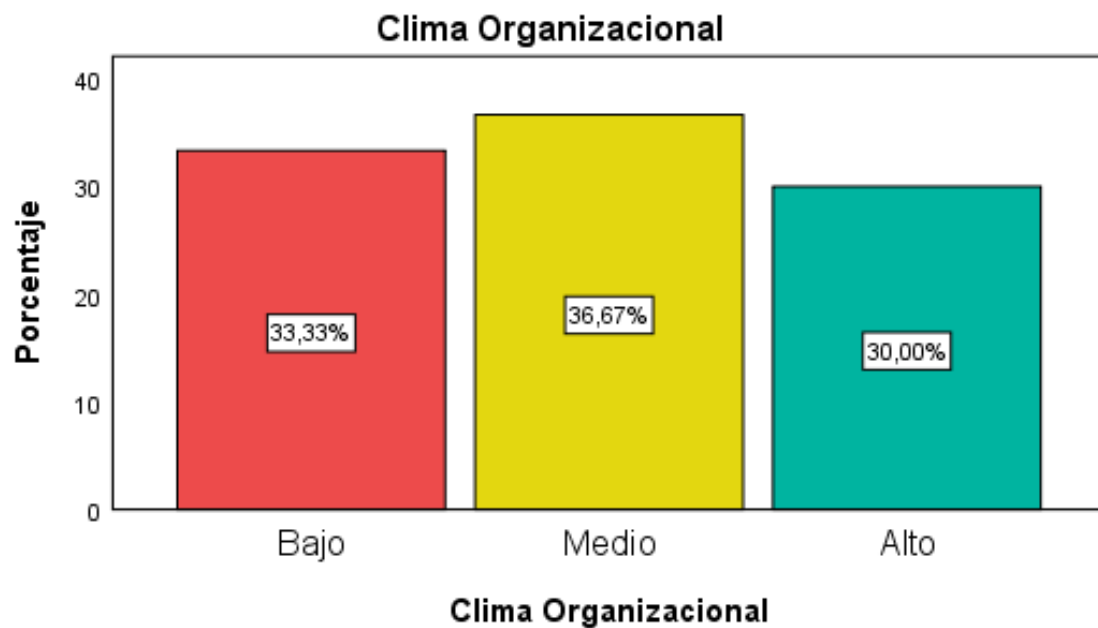
Tabla 17

Resultados por variable: Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	33,3	33,3	33,3
	Medio	22	36,7	36,7	70,0
	Alto	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 10

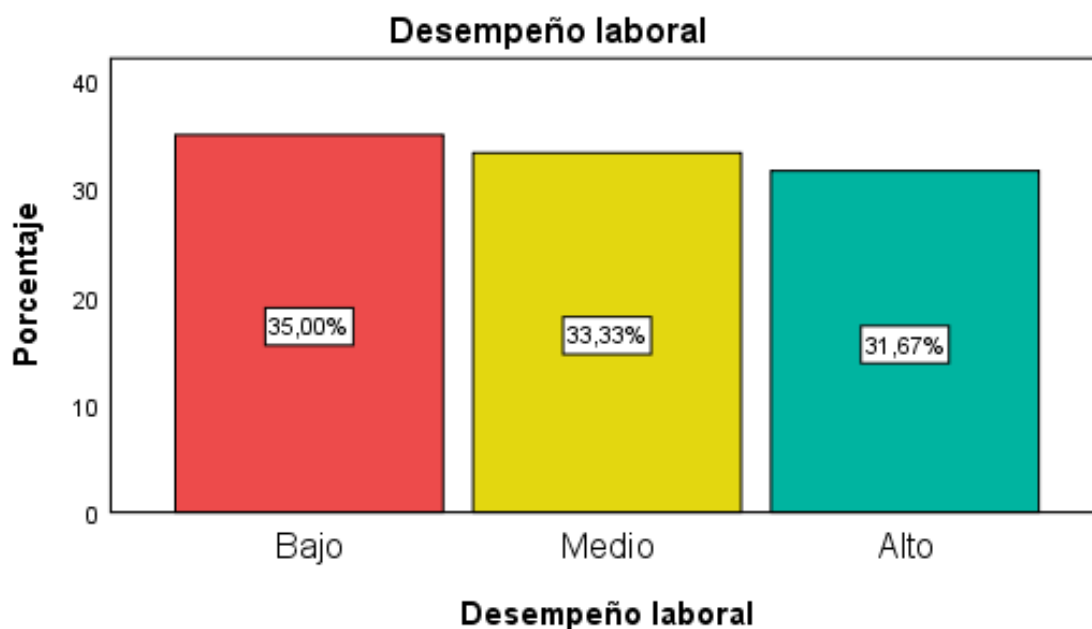
Clima organizacional



Los resultados de la variable clima organizacional nos indican que el (36.67%), de los encuestados consideran que existe un clima organizacional medio, el (33.33%) lo califica como bajo y el (30%) como alto.

Tabla 18*Resultados por variable: Desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	35,0	35,0	35,0
	Medio	20	33,3	33,3	68,3
	Alto	19	31,7	31,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 11*Desempeño laboral*

Los resultados de la variable desempeño laboral nos indican que el (35%), de los encuestados consideran que existe un desempeño laboral bajo, el (33.33%) dice que es medio (33.33%) y el (31.67%) lo califica como alto.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

En cuanto, al primer objetivo específico; se pudo determinar una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y la dimensión productividad del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio – 2021, ya que se tuvo un valor (Coeficiente de Pearson > 0.6) y Sig. Bilateral de $0,000 < 0,01$, dicho hallazgo tiene concordancia con los resultados de Choque (2018), quien confirmó que tanto clima laboral y la productividad se vinculan directamente y significativamente con valor Rho $,661$ y $0,00 > 0,01$. Parecidamente, Paredes (2019), indicó sobre la existencia de un vínculo directo y significativo, entre ambas variables mencionadas, al contarse con un Rho de Pearson $0,346$ y Sig. menor a $0,01$. Asimismo, Huamán (2019), mediante su estudio logró corroborar una correlación positiva y directa entre la variable productividad y el clima laboral que percibe el personal administrativo del municipio de Ate, ya que la estadística arrojó un valor Spearman de $0,777$ y sig. asintótica de $0,000$. También, Sánchez (2020), en su trabajo, estadísticamente, usando el coeficiente de Pearson obtuvo un valor de $0,760$ y Significancia $< 0,01$. Lo cual indica que existe un vínculo alto positivo y significativo entre el fenómeno estudiado, siendo el clima laboral y la productividad.

Sobre la productividad; Vroom (1964), en su teoría de las expectativas, sostuvo que el trabajador toma sus propias perspectivas de acuerdo a las exigencias fijadas por la misma organización y al valor que se le pueda dar a los premios ofrecidos, entonces es fundamental darles atención a las expectativas del colaborador y definir distintos estímulos que enfoquen y guíen la productividad. Además, Vroom fundamentó, que el trabajador debe percibir un trato justo e imparcial, teniendo las mismas oportunidades y posibilidades que sus compañeros de trabajo, a tal sentido que se sienta complacido e incrementa su capacidad laboral. Por su parte, Fontalvo et al. (2018), Consideraron que

la productividad es el desenvolvimiento y los esfuerzos realizados por el hombre para cumplir con un determinado fin, los cuales pueden ser medidos en los resultados que alcance la empresa.

Respecto al segundo objetivo específico; se determinó una relación directa y significativa entre el clima laboral y la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio – 2021, al tenerse un valor (Coeficiente de Pearson > 0.6) y Sig. Bilateral de $0,000 < 0,01$, esta constatación tiene similitud a lo concluido por Gualli (2021), quien sostuvo que el ambiente laboral tiene una incidencia positiva y significativa con eficiencia del personal que conforman los municipios descentralizados de Ecuador, debido a un Rho de $0,700$ y $P < 0.001$. Asimismo, otro investigador que logró tener un resultado parecido, es Reategui (2017), al tener un Rho de Kendall igual a $0,633$ y significancia de $0,002$, demostrando que la dimensión eficiencia tiene un vínculo positivo y significativo con la variable clima laboral. Por su lado, Paredes (2019), constató que al obtenerse como resultado un valor de $0,464$ y Sig. menor a $0,01$, hay una correlación de directa de forma directa y significativa, entre la eficiencia y el entorno de trabajo. Por último, Contreras (2017) explicó que el clima laboral tiene una incidencia directa y alta con la eficiencia de los colaboradores municipales, ya que los valores estadísticos lo confirman así, al tenerse un Rho de $,709$ y Sig. de $0,000 < 0,01$.

Sobre la eficiencia, Chiavenato (2007), afirmó que es el producto de la racionalidad, dado que una vez que se haya fijado los objetivos, se debe buscar los medios precisos para lograrlos. Entonces, la eficiencia esta vinculada a los métodos y procedimientos con las cuales la entidad cree que podrá cumplir los fines propuestos. Por su parte, Fontalvo et al. (2018), explicaron que la eficiencia consiste en realizar una determinada tarea empleando pocos recursos o insumos que se requieren para la

elaboración de un servicio o bien, en otros términos, es la optimización de recurso materiales.

En relación, al tercer objetivo específico, se determinó una relación directa y significativa entre el clima laboral y la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio – 2021, dado que mediante la estadística se tuvo (Coeficiente de Pearson > 0.6) y Sig. Bilateral de $0,000 < 0,01$, este hallazgo se aparece a la conclusión obtenida por Jiménez (2021), quien comprobó que tanto el clima laboral y la eficacia del desempeño se articulan positivamente y significativamente, con Rho de Kendall ,882. Igualmente, Huamán (2019) en su prueba estadística obtuvo un valor Spearman de 0,933 y Sig. Bilateral de 0,000, lo cual significó que el ambiente de trabajo se vincula de manera directa y significativa con la dimensión eficacia del municipio de Ate. Por otro lado, Navarro (2019) en su investigación logró establecer que el clima laboral se correlaciona directamente con la eficacia del personal del municipio de Pachacámac, siendo los valores, Rho de Pearson de 0,844 y Sig. 0,000. Finalmente, Reategui (2017), al tener un Rho de Kendall igual a 0,763 y significancia de 0,000, demostró que la dimensión eficacia tiene un vínculo positivo y significativo con la variable clima laboral.

Sobre la eficacia, Chiavenato (2007), mencionó que consiste en hacer óptimo el rendimiento del personal, mediante recursos técnicos y económicos, para de este modo alcanzar altos niveles de producción que permitan garantizar el logro de los objetivos y éxito de la empresa. Por su parte, Fontalvo et al. (2018), sostuvieron que la eficacia consiste en desempeñarse adecuadamente y en la capacidad que se tiene para poder resolver algún conflicto o percance, haciendo las cosas de manera correcta.

De acuerdo al objetivo general, se determinó una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio – 2021, dado que mediante la estadística se tuvo (Coeficiente de Pearson > 0.8) y Sig. Bilateral de $0,000 < 0,01$, lo que indica que mientras más mejore el entorno laboral, mucho mejor será el rendimiento laboral. Del mismo modo, Chunga (2018) de acuerdo a los resultados obtenidos mediante la correlación Pearson con un valor de 0.871 y significancia de 0,000 determina que existe relación significativa entre una variable y otra. Por su parte, Huamán (2019) en su prueba estadística obtuvo un valor Spearman de 0,891 y Sig. Bilateral de 0,000, lo cual significó que ambiente laboral se vincula de manera directa y significativa con el desempeño laboral del personal del municipio de Ate, por lo tanto, mientras más aumente el buen clima de trabajo lo mismo sucederá con el rendimiento. De igual forma, Ccallo (2018) comprobó estadísticamente que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del municipio del Collao, dado que el valor Rho es de 0,893, entonces, para un nivel regular de clima laboral existe un grado regular de desempeño laboral, entonces si se tiene a mejorar una variable la otra bien lo hará. Análogamente, Mendoza (2017) corroboró según valor de Rho = 0,895 y significación bilateral de 0,000 que existe una relación fuerte y significativa entre ambas variables de estudio, debido a que los trabajadores consideran que tanto el clima organizacional y desempeño laboral presentan un nivel bueno.

Sobre el clima organizacional, Méndez (2006), fundamentó que el clima de trabajo surge de la idea de que el humano se desarrolla en ambientes complejos y proactivos, ya que una organización esta conformada por personas que influyen en el comportamiento y entorno. Entonces, el clima, es el producto de las relaciones sociales que nacen y se dan en los grupos de trabajo, apoyándose en creencias y políticas fijadas

en el trabajo, que conllevan a una conducta laboral, en otras palabras, a un desempeño o rendimiento laboral. Del mismo modo, Rentería y Sigmar (2017), señalaron que el clima consiste en un conjunto de interpretaciones relacionadas al trabajo por parte de un individuo, y que estas pueden influir en la conducta del trabajador, ya sea de una manera positiva o negativa. Por ello es fundamental que se cree un ambiente sano para el personal de esta forma se garantiza su satisfacción laboral y por ende un adecuado desempeño.

En cuanto al desempeño laboral, Chiavenato (2007), sostuvo que el desempeño consiste en la conducta que enfoca el hombre en el afán de conseguir todos sus objetivos trazados, haciendo uso de sus capacidades y estrategias que le permita obtener resultados positivos. Por otro lado, Medina et al. (2017), mencionaron que el desempeño laboral, son los esfuerzos y conocimientos que el trabajador aporta a la empresa, los cuales intervienen directamente en los propósitos establecidos.

5.3. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis

Hipótesis específicas

H₁: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

H₀: El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la productividad del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

Tabla 19

Correlación entre clima organizacional y la productividad del desempeño laboral

		Productividad
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,763**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Existe una correlación positiva y alta (Coeficiente de Pearson > 0.6) entre el clima organizacional y la productividad del desempeño laboral, la correlación es significativa en el nivel 0.01, lo que implica un error del 1%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se prueba que: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

H₁: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

H₀: El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

Tabla 20

Correlación entre clima organizacional y la eficiencia del desempeño laboral

		Eficiencia
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,797
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Existe una correlación positiva y alta (Coeficiente de Pearson > 0.6) entre el clima organizacional y la eficiencia del desempeño laboral, la correlación es significativa en el nivel 0.01, lo que implica un error del 1%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se prueba que: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

H₁: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

H₀: El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

Tabla 21

Correlación entre clima organizacional y la eficacia del desempeño laboral

		Eficacia
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,700
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Existe una correlación positiva y alta (Coeficiente de Pearson > 0.6) entre el clima organizacional y la eficacia del desempeño laboral, la correlación es significativa en el nivel 0.01, lo que implica un error del 1%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se prueba que: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

Hipótesis general

H₁: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

H₀: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

Tabla 22

Correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral

		Desempeño laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,867
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Existe una correlación positiva y muy alta (Coeficiente de Pearson > 0.8) entre el clima organizacional y el desempeño laboral, la correlación es significativa en el nivel 0.01, lo que implica un error del 1%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se prueba que: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021.

CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general; se determinó que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio – 2021, esto al obtenerse un coeficiente de correlación de Pearson alta igual a 0,867 y Sig. Bilateral de 0,00., inferior a 0,05. Asimismo, se comprobó que el nivel de clima organizacional es medio según la apreciación de la mayoría de los encuestados (36.67%), de similar modo, se demostró que el desempeño laboral tiene un nivel medio de acuerdo a la gran parte de los participantes (33.33%).
2. Respecto al primer objetivo específico; se demostró que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la productividad del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021, ya que se obtuvo un Coeficiente de correlación de Pearson alta igual a 0,763 y Sig. Bilateral 0,00., inferior a 0,05. Asimismo, se identificó que la productividad tiene un nivel bajo (36.67%), según la mayoría de los encuestados.
3. Respecto al segundo objetivo específico; se comprobó que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021, ya que se obtuvo un Coeficiente de correlación de Pearson alta igual a 0,797 y Sig. Bilateral 0,00., inferior a 0.05. Además, se comprobó que la eficiencia tiene un grado medio (38.33%), de acuerdo a la mayoría de los encuestados.
4. Respecto al tercer objetivo específico; se constató que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio - 2021, ya

que se obtuvo un Coeficiente de correlación de Pearson alta igual a 0,700 y Sig. Bilateral 0,00., inferior a 0.05. Además, se comprobó que la eficacia tiene un nivel bajo (41.67%), según la mayoría de los participantes.

RECOMENDACIONES

1. A la gerencia de la municipalidad distrital de Tabaconas, se recomienda mejorar el clima laboral existente, para que así el desempeño laboral sea eficaz, por lo cual se debe implementar un conjunto de estrategias basados en fortalecer el involucramiento laboral, el crecimiento profesional, la evaluación del trabajo, la comunicación y las condiciones de trabajo, que permitan maximizar el rendimiento del personal.
2. A la gerencia de la municipalidad distrital de Tabaconas, se recomienda llevar a cabo un taller de capacitación sobre gestión por procesos y mejora continua con la finalidad de que el personal potencie sus conocimientos, sea capaz de planificar y perfeccionar los procesos de la organización, sea más efectivo en sus tareas e incremente su nivel de productividad laboral.
3. A la gerencia de la municipalidad distrital de Tabaconas, se recomienda fortalecer la eficiencia laboral, realizando un seminario de administración efectiva del tiempo, con el objetivo de que el personal aprenda a distribuir eficientemente el tiempo y gestione adecuadamente el uso de los recursos y materiales institucionales, logrando así un desempeño eficiente.
4. A la gerencia de la municipalidad distrital de Tabaconas, se recomienda mejorar la eficacia laboral, empleando una serie de técnicas motivacionales que logren mantener al trabajador concentrado y estimulado en desarrollar un trabajo de calidad, y sea capaz de encontrar solución a los problemas que emerjan.

REFERENCIAS

- Alemán, E. G. (2019). Clima laboral y evaluación del desempeño a jefes de área en hospitales Minsa, Región Arequipa, 2017. *Revista Veritas* 20 (1). 45-49.
<https://revistas.ucsm.edu.pe/ojs/index.php/veritas/article/download/224/147/>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México* 1, (2), 201-206.
- Ccallo, M. M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el Collao Ilave - 2017 – 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9865>
- Cardoso, H., Forlini, J. y Díaz, J. (2019). Clima y apoyo organizacional: evaluación y relación entre las áreas temáticas. *Revista CES Psicología*, 12 (6), 65-82.
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/4515/3009>
- Carranza, A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Editorial Edenred.
https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral
- Contreras, B. R. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Mi Perú, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23511>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (8va edición). McGraw-Hill Interamericana. ISBN 970-10-6104-7.
- Choque, Y. L. (2018). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti* [Tesis de maestría,

- Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35642>
- Chunga, C. M. (2018). *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28578?locale-attribute=es>
- Erazo, M. P. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis biométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 64 (1), 241 -280.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=150135402&lang=es&site=eds-live>
- Espinoza, T. M., Hernández, L. J., Penaloza, T. M., y Díaz, C. E. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: Definición, propiedades y suposiciones. *Revista Sociedad Venezolana de Farmacología y de Terapéutica*, 37 (5), 552-561. <https://www.redalyc.org/journal/559/55963207020/html/>
- Fontalvo, H. T., De la Hoz, G. E., y Morelos, G. J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Revista Dimensión Empresarial*, 16 (1). <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Gualli, A. L. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los gobiernos autónomos descentralizados municipales* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32176>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw – Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hinostroza, G. M. (2017). *Recursos humanos en redes y organizaciones: Algunas reflexiones y desafíos*. Editorial Universidad del Rosario.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1735446&lang>
- Huamán, O. R. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia administrativa en la Municipalidad de Ate, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24549>
- Inga, S. A., y Soto, R. C. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *Revista Investigación y Pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. <http://doi.org/10.17993/3comp.2019.080440.95-117>
- Jaramillo, O., Martínez, L., y Gamarra, O. (2020). *Calidad de vida laboral en el caribe colombiano: Análisis de factores determinantes*. Editorial UTB.
https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2711011&lang=es&site=eds-live&ebv=EB&ppid=pp_a
- Jiménez, G. N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del gad municipalidad de Ambato* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional:
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31974>
- Kenjo, C. (2021). *Guía de evaluación de desempeño para recursos humanos*.
<https://www.kenjo.io/es/guia-evaluacion-desempeno-para-recursos-humanos>
- Koontz, H. (1961). The management theory jungle. *Academy of Management Journal*, 4 (3), 174-188.
- López, R. P. y Fichelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

- Lusthaus, C. (2016). *Evaluación organizacional: Marco para mejorar el desempeño*. Editorial UBS.
https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=102374&lang=es&site=eds-live&ebv=EB&ppid=pp_Cover
- Macías, G. E., y Vanga, A. M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (94), 548-567. <https://doaj.org/article/3f04b0250dbf48e89122cf14406468ee>
- Medina, G. J., Biedma, J. M., y Ramos, R. A. (2017). Relación entre el equipo trabajo – familia, el bienestar de los empleados y el desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Administración*, 30 (1), 40-58. Doi: 10.1108/ARLA-08-2015-0202
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: Un método de análisis para su intervención*. Editorial Universidad del Rosario.
- Mendoza, L. S. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Llusco – Cusco* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22336>
- Navarro, O. R. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Pachacámac – 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1208>
- Olaz, A. y Ortiz, P. (2021). *Como lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. Editorial ESIC.
<https://www.esic.edu/editorial/producto/como-lograr-un-buen-clima-laboral>

- Pantoja, M. M. (2021). Clima organizacional en funcionarios públicos de la secretaría de gobierno de Pasto. *Revista Informe Psicológicos*, 21 (1). 217-229.
<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a14>
- Paredes, V. C. (2019). *La relación del clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa constructora Jh Macc E.I.R.L. en el periodo 2019* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23065>
- Peña, R. H. (2018). *Clima organizacional: Una construcción del ambiente laboral como escenario de la productividad laboral*. Editorial UPSE.
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>
- Ramírez, L. R., Ruiz, C. C., Gonzáles, V. J., Terán, A. N., & Coral, C. J. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/321/420>
- Reategui, S. S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo,].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle>
- Rentería, P. E., y Sigmar, M. (2017). *Temas e investigaciones en psicología organizacional y del trabajo*. Editorial Universidad de Valle.
https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2915637&lang=es&site=eds-live&ebv=EB&ppid=pp_1
- Riera, R. A., Vera, D.F., y Mariscal, R. Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7 (62). 20-40.
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/>

- Riofrio, Q. I. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la micro red de salud San Ignacio, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16685>
- Rosiles, V. A., Lugo, R. L., y Clara, Z. M. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Revista de Ciencias Sociales Aposta*, 86 (1), 86-102. <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/cesramirez.pdf>
- Sánchez, M. Y. (2020). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46408>
- Serna, A., Tobón, S., Galvis, A., Canabal, J., y Maldonado, F. (2018). *La sociedad del conocimiento y su impacto en el desempeño laboral y profesional*. Editorial CIMTED. <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2018/11/libro-coincom-congreso-2018.pdf>
- Solano, N, M. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de la gerencia de administración en la municipalidad provincial de San Ignacio, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4931>
- Tuesta, P. J., Angulo, C. M., y Chávez, S. R. (2021). Desempeño laboral en entidades peruanas: impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (95). 629-641. Doi:10.19052/rvgluz.27.95.12
- Villafuerte, S., Viteri, F., y López, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. *Revista Espacios*, 42 (08). <http://www.revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02.pdf>

Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley and Sons, New York, NY

Zuloeta, M. M. (2018). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en la*

Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca, 2018 [Tesis de maestría,

Universidad

Cesar

Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28293>

APÉNDICES

APÉNDICE A

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Mediante la presente, le hacemos llegar el cuestionario de Clima Organizacional, con el fin de conocer la situación actual de la institución. La información que obtenga será manejada de manera confidencial, por lo tanto, la sinceridad de sus respuestas es de suma importancia.

Marcar con una X de acuerdo a lo que usted crea conveniente, según la escala que se presenta

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de crecer profesionalmente en la organización.					
2	La organización promueve el desarrollo de la organización.					
3	Las actividades que realiza le permiten aprender y desarrollarse.					
4	Los jefes le brindan capacitaciones para adquirir nuevos conocimientos.					
N°	DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	1	2	3	4	5
5	Se siente comprometido con el éxito de la organización.					
6	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
7	Existe una definición clara de la misión, visión, valores y objetivos de la organización					
8	Se preocupa por cumplir con las tareas que se le han encargado.					
N°	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
9	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
10	La información es clara y fluye entre todas las áreas.					
11	Existen suficientes canales de comunicación.					
12	Es posible la interacción con el personal de mayor jerarquía.					
N°	DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN	1	2	3	4	5
13	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
14	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
15	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					

16	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
N°	DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES	1	2	3	4	5
17	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
18	La remuneración es atractiva en comparación a otras organizaciones.					
19	La remuneración que percibe está de acuerdo con las funciones que realiza.					
20	La organización cuenta con una adecuada infraestructura.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Mediante la presente, le hacemos llegar el cuestionario de Desempeño laboral, con el fin de conocer la situación actual de la institución. La información que obtenga será manejada de manera confidencial, por lo tanto, la sinceridad de sus respuestas es de suma importancia.

Marcar con una X de acuerdo a lo que usted crea conveniente, según la escala que se presenta

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

DESEMPEÑO LABORAL						
N°	DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Se cumplen las metas establecidas según el plan operativo.					
2	Es efectivo realizando sus tareas.					
3	Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad.					
4	Su nivel de producción es acorde con los establecido en las políticas de la municipalidad.					
N°	DIMENSIÓN: EFICIENCIA	1	2	3	4	5
5	Se hace un uso adecuado de los recursos para el desarrollo de las tareas.					
6	Es responsable y cumple con las tareas y obligaciones dentro de los tiempos establecidos.					
7	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.					
8	Realiza sus actividades sin esperar que le indiquen a cada momento.					
N°	DIMENSIÓN: EFICACIA	1	2	3	4	5
9	Logra desarrollar un trabajo de calidad.					
10	Tiene el conocimiento y las habilidades necesarias para cumplir con su trabajo.					
11	Cumple con las metas a tiempo.					
12	Tiene la capacidad de dar solución a cualquier problema que se presente					

APÉNDICE B

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Mariño Pomares Bruno Edson
 Profesión o Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Institución donde labora : Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio -2021

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				4
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				4
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				4
4. Organización	Existe una organización lógica				4
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				4
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				4
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				4
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				4
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				4
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

San Ignacio, 19 de octubre de 2021.



 Mg. C.P.C. Bruno E. Mariño Pomares
 MAT. 04-3210
 REG. AUDITOR 131

Firma y sello

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Chavez Chinchay Milly Ruth
 Profesión o Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Institución donde labora : Independiente
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio-2021.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

San Ignacio, 19 de octubre de 2021.



 Mgtr. Milly Ruth Chávez Chinchay
 CONTADORA PÚBLICA COLEGIADA
 C.P.C. N° 043383

Firma y sello

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES.

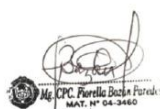
Apellidos y Nombres del experto : Bazán Paredes Fiorella del Carmen
 Profesión o Especialidad : Magister en Ciencias Económicas
 Institución donde labora : Independiente
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Tabaconas, San Ignacio-2021.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación				X
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

San Ignacio, 19 de Octubre del 2021.



.....
Firma y sello

APÉNDICE C
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, **Wilmer Rivera Neira**, con DNI N° **27741810** en calidad de Alcalde de la Municipalidad Distrital de Tabaconas, Provincia de San Ignacio, por el presente autorizo la aplicación de los cuestionarios denominados “Cuestionario para medir el clima organizacional” y “Cuestionario para medir el desempeño laboral”, correspondiente a la investigación: **“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TABACONAS, SAN IGNACIO -2021”** presentado por la Bach. Naldy Campos Flores, para obtener el grado de Magister en Administración y Gerencia Pública.

Tabaconas, 08 de noviembre de 2021.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
TABACONAS
Mg. Jos. Wilmer Rivera Neira
ALCALDE

APÉNDICE D

ESCALA DE VALORACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE

PEARSON

Según Espinoza et al. (2018), la interpretación del coeficiente de correlación de Pearson concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal. Puede que exista otro tipo de correlación, pero no lineal. Los signos positivos o negativos solo indican la dirección de la relación; un signo negativo indica que una variable aumenta a medida que la otra disminuye o viceversa, y uno positivo que una variable aumenta conforme la otra también lo haga disminuye, si la otra también lo hace.

Coeficiente	Interpretación
1.00	Correlación grande, perfecta y positiva
$0.90 \leq r < 1$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r < 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r < 0.70$	Correlación regular
$0.20 \leq r < 0.40$	Correlación baja
0.00	Correlación nula
$-0.20 \leq r < -0.40$	Correlación negativa baja
$-0.40 \leq r < -0.70$	Correlación negativa regular
$-0.70 \leq r < -0.90$	Correlación negativa alta
$-0.90 \leq r < -1.00$	Correlación negativa muy alta
-1.00	Correlación grande, perfecta y negativa

APÉNDICE E
BAREMOS DE LA ESCALA DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES Y
DIMENSIONES

Tabla 24

Baremos de dimensiones y variables de estudio

	Bajo	Medio	Alto
Autorrealización	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 -20]
Involucramiento laboral	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 -20]
Comunicación	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 -20]
Supervisión	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 -20]
Condiciones laborales	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 -20]
Productividad	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 -20]
Eficiencia	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 -20]
Eficacia	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 -20]
Clima organizacional	[20 - 46]	[47 - 73]	[74 -100]
Desempeño laboral	[12 - 27]	[28 - 44]	[45 -60]

Nota. En la presente tabla se presentan los baremos para cada una de las dimensiones y variables de estudio, los intervalos fueron definidos de forma proporcional.

Apéndice F. Prueba de normalidad

Al tenerse una población de 60 trabajadores, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla F1

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Productividad	0.097	60	0,200
Eficiencia	0.119	60	0.053
Eficacia	0.118	60	0.056
Clima Organizacional	0.073	60	0,200
Desempeño laboral	0.073	60	0,200

La prueba de normalidad indica que las variables a trabajar en la contrastación de hipótesis tienen una distribución normal. Por tanto, se usaron pruebas paramétricas, como el Coeficiente de correlación de Pearson.