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:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAGUA, AÑO 2020

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

YESSICA LIZBETH MONTEZA SALDAÑA

Asesora:

DR. HÉCTOR DIÓMENES VILLEGAS CHÁVEZ

Cajamarca, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo Nº 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
Resolución Rectoral Nº 12056-90 UNC

El Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca expide, la siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

A la Bachiller en Medicina Veterinaria YESSICA LIZBETH MONTEZA SALDAÑA, quien ha sustentado la tesis de Maestría titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAGUA AÑO 2020"**; de manera presencial, acto que se realizó con fecha 22 de agosto de 2023.

Que, el Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez en su calidad de Asesor de la sustentante, ha adjuntado el Informe antiplagio de la tesis con el 16% de similitud, obtenido a través del servicio de análisis documental de URKUND. en el cual se puede verificar la originalidad de la tesis antes mencionada.

Es todo cuanto se cumple con establecer para los fines pertinentes.

Cajamarca. 28 de febrero de 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
UNIDAD DE POSTGRADO FACULTAD DE C.E.C.A.
Dr. Elmer Wellington Rodríguez Olazo
DIRECTOR

COPYRIGHT © 2023 by
YESSICA LIZBETH MONTEZA SALDAÑA
Todos los derechos reservados

Universidad Nacional de Cajamarca

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado

CAJAMARCA - PERU

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00.. horas del día 22 de agosto de dos mil veintitrés, reunidos en el Centro de Idiomas de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el ***Dr. EDWARD FREDY TORRES IZQUIERDO, Dr. JUAN JOSE JULIO VERA ABANTO y M.Cs. DANIEL SECLEN CONTRERAS,*** y en calidad de Asesor el ***HECTOR DIOMEDES VILLEGAS CHAVEZ***. 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: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAGUA AÑO 2020;** presentada por la **Bach. en Medicina Veterinaria YESSICA LIZBETH MONTEZA SALDAÑA.**

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 Medicina Veterinaria YESSICA LIZBETH MONTEZA SALDAÑA,** 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 PÙBLICA.**

Siendo las 11:10.... horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dr. Hector Diomedes Villegas Chavez
Asesor

.....
Dr. Edward Fredy Torres Izquierdo
Jurado Evaluador

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

.....
M.Cs. Daniel Seclen Contreras
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A:

Dios por ser mi creador, mi ayudador y fuente de inspiración

Mis padres, José y Julia, por darme la vida, su amor, comprensión y apoyo incondicional en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mis padres seres muy especiales en mi vida, son mis benefactores de importancia inimaginable en todas mis circunstancias. No podría sentirme más agradecida con la confianza puesta sobre mi persona, especialmente cuando he contado con su mejor apoyo desde que siquiera tengo memoria, gracias a ustedes, he logrado concluir con éxito una meta más en mi vida.

Debo agradecer de manera especial y sincera al Dr. Héctor Diómedes Villegas Chávez, por ser mi asesor en la realización del presente trabajo de investigación, por su esfuerzo en guiar, corregir y orientar la elaboración y culminación de mi tesis.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA v
AGRADECIMIENTO vi
ÍNDICE GENERAL vii
INCIDE DE TABLAS x
ÍNDICE DE FIGURAS xi
RESUMEN xii
ABSTRACT xiii
CAPÍTULO I 1
INTRODUCCIÓN 1
1.1. Planteamiento del problema 1
1.1.1. Contextualización 1
1.1.2. Descripción del problema 2
1.1.3. Formulación del problema 3
1.2. Justificación e importancia 4
1.2.1. Justificación teórico - científica 4
1.2.2. Justificación técnica-práctica 4
1.2.3. Justificación institucional y personal 4
1.3. Delimitación de la investigación 5
Delimitación espacial 5
Delimitación temporal 5
1.4. Limitaciones 5
1.5. Objetivos 5
1.5.1. Objetivo general 5
1.5.2. Objetivos específicos 5
CAPÍTULO II 7
MARCO TEÓRICO 7
2.1. Antecedentes de la investigación o marco referencial 7
2.1.1. A nivel internacional 7
2.1.2. A nivel nacional 8
2.1.3. A nivel local 11
2.2. Marco doctrinal 12

2.2.1. Teorías del clima organizacional....12
2.2.2. Teorías del desempeño laboral....14
2.3. Marco conceptual....14
2.3.1. Clima organizacional....14
2.3.2. Dimensiones de clima organizacional....16
2.3.3. Desempeño laboral....17
2.4. Definición de términos básicos....20
CAPÍTULO III....22
PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES....22
3.1. Hipótesis....22
3.1.1. Hipótesis general....22
3.1.2. Hipótesis específicas....22
3.2. Variables....22
3.2.1. Variable independiente:....22
3.2.2. Variable dependente:....22
3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis....22
CAPÍTULO IV....24
MARCO METODOLÓGICO....24
4.1. Ubicación geográfica.....24
4.2. Diseño de la investigación....24
4.3. Métodos de investigación....25
4.3.1. Métodos generales....25
4.3.2. Método particular....25
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación....25
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información....26
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información....27
4.7. Matriz de consistencia metodológica....27
CAPÍTULO V....29
RESULTADOS Y DISCUSIÓN....29
5.1. Presentación de resultados....29
5.2. Análisis e interpretación y discusión de resultados....33
5.2.1. Análisis e interpretación de resultados....33
5.2.2. Discusión de resultados....38

5.3. Contrastación de las hipótesis 42
5.3.1. Contrastación de la hipótesis general 42
5.3.2. Contrastación de las hipótesis especifica 43
CONCLUSIONES 45
RECOMENDACIONES 47
REFERENCIAS 48
APÉNDICES 51

ÍNCIDE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de los componentes de la hipótesis. 23
Tabla 2 Matriz de consistencia metodológica. 28
Tabla 3 Tabla cruzada estructura y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas) 33
Tabla 4 Correlaciones estructura y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas) 34
Tabla 5 Tabla cruzada valores y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas) ... 34
Tabla 6 Correlaciones valores y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas 35
Tabla 7 Tabla cruzada motivación y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas) 35
Tabla 8 Correlaciones motivación y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas) 36
Tabla 9 Tabla cruzada **c**lima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas) 37
Tabla 10 Correlaciones **c**lima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas) 37
Tabla 11 Influencia teórica del clima organizacional en desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas) 38
Tabla 12 Prueba de Chi Cuadrado: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores 42
Tabla 13 Prueba de Chi Cuadrado: Estructura del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores. 43
Tabla 14 Prueba de Chi Cuadrado: Valores del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores 44
Tabla 15 Prueba de Chi Cuadrado: Motivación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores. 44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación de la Municipalidad de Bagua.....24
Figura 2 Clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua (agrupado).....29
Figura 3. Valoración de las dimensiones del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua (agrupado) 30
Figura 4. Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua. 31
Figura 5. Valoración del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua. 32

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, 2020. El estudio tuvo un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional – causal. Se estudió una muestra probabilística conformada por 95 trabajadores administrativos de la municipalidad, se utilizó como instrumento un cuestionario escala. Los resultados evidencian que el tanto el clima organizacional como el desempeño laboral son valorados en un nivel medio por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua. Se concluye que existe una influencia directa del clima organizacional en el desempeño laboral, donde las variaciones en el clima laboral explicarían en un 44% y 51% las variaciones del desempeño laboral de los trabajadores, según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke respectivamente, considerándose un modelo adecuado según Sig. 0,000 < 0,05; asimismo, existe una correlación significativa (p< 0,05) con una asociación moderada – alta según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,665. A nivel de las dimensiones del clima organizacional, se evidencia una correlación significativa (con una asociación moderada de la estructura de la cultura organizacional (Rho de Spearman 0,483), de los valores de la cultura organizacional (Rho de Spearman de 0,418) y la motivación (Rho de Spearman 0,564) con el desempeño laboral.

Palabras clave. Clima organizacional, desempeño laboral, valores, motivación, municipalidad.

ABSTRACT

The general objective of the research was to analyze the influence of the organizational climate on the work performance of workers in the District Municipality of Bagua, 2020. The study had a non-experimental, cross-sectional design with a correlational-causal scope. A probabilistic sample consisting of 95 administrative workers of the municipality was studied, a scale questionnaire was used as an instrument. The results show that both the organizational climate and work performance are valued at a medium level by the workers of the district municipality of Bagua. It is concluded that there is a direct influence of the organizational climate on work performance, where variations in the work environment would explain in 44% and 51% the variations in the work performance of workers, according to the coefficients of Cox and Snell and Nagelkerke respectively, considering an adequate model according to Sig. 0.000 < 0.05; likewise, there is a significant correlation ($p< 0.05$) with a moderate-high association according to Spearman's Rho correlation coefficient of 0.665. At the level of organizational climate dimensions, there is evidence of a significant correlation (with a moderate association of organizational culture structure (Spearman's Rho 0.483), organizational culture values (Spearman's Rho 0.418) and motivation (Spearman's Rho 0.564) with work performance.

Keywords. Organizational climate, work performance, values, motivation, municipality.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

Segura (2013) afirma que, desde la consolidación de la revolución industrial (1840), momento que coincide con los inicios de la psicología científica, se han venido realizando estudios para conocer cuáles son las variables organizacionales que influyen en el desempeño profesional de los trabajadores (p. 2)

Sin embargo, es que algunos años después las organizaciones comienzan a darle mayor importancia al clima laboral en sus organizaciones, tal es así que en la búsqueda de su estudio surge en 1910, la visión de la escuela gestáltica (Gestalt) corriente iniciada por los psicólogos, Kurt Koffka, Max Wertheimer y Wolfgang Köhler. Según Gonzales y Gonzales (2010) esta visión se centra en la percepción del todo, señala que las personas se basan en criterios percibidos e inferidos para comprender el mundo que los rodea y a partir de ello se comportan en función de la forma como ellos ven su mundo laboral, según esta corriente el individuo se adapta al medio y no tiene otra opción. Posteriormente en 1930, en Inglaterra surge la corriente de *la escuela funcionalista*, teoría asociada a Émile Durkheim y, más recientemente, a Talcott Parsons, además de otros autores como Herbert Spencer y Robert Merton.

Según lo señalan Gonzales y Gonzales (2010):

> Para la escuela funcionalista, el pensamiento y el comportamiento dependen del ambiente que rodea al trabajador y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Aquí se consideran las diferencias individuales, donde el trabajador interactúa con su medio y participa en

la determinación del clima organizacional. (p. 7)

Sobre el clima organizacional y su relación con la productividad laboral, Peña (2018) manifiesta que el cambio en el papel de los empleados en la organización fue durante los últimos quince años, uno de los cambios más espectaculares en el pensamiento directivo. Señala que "de hecho, nada sirve mejor de ejemplo sobre la revolucionaria transformación del pensamiento de la era industrial a la forma de pensar de la era de la información, que la nueva filosofía de gestión sobre la forma en que los empleados contribuyen a la organización". Destaca que en la actualidad todo el trabajo de rutina ha sido automatizado, tal es así que las operaciones repetitivas de proceso, montaje y producción, controladas por computadoras han sustituido a los trabajadores.

Señala que para que una organización pueda simplemente mantenerse debe mejorar continuamente, en ese sentido expresa:

> Las ideas para mejorar los procesos y la actuación de cara a los clientes deben provenir, cada vez más, de los empleados que están cerca de los procesos internos y de los mismos clientes de la organización. Este cambio exige una gran recualificación de los empleados, para que sus mentes y sus capacitaciones puedan ser movilizadas a favor de la consecución de los objetivos de la organización. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen labores sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa, en un ambiente de mayor confianza y respeto. (p. 70)

1.1.2. Descripción del problema

El clima organizacional puede considerarse funcional o positivo, si ayuda a relaciones satisfactorias y al logro de objetivos organizacionales. El resultado de un clima organizacional de este tipo, por sinergia, va dando lugar a la generación de un círculo

virtuoso. El clima organizacional también puede ser disfuncional o negativo, ya que afecta las relaciones interpersonales y perjudica el logro de los objetivos. El resultado de este deteriorado clima organizacional da lugar al surgimiento de un círculo vicioso, del cual es difícil salir sin una intervención bien conducida con objetivos claros. Es probable que la situación tienda a empeorar. (González y González, 2010)

En la Municipalidad Distrital de Bagua se evidencia que existen debilidades respecto a la estructura la motivación y los valores, aspectos que debilitan el clima laboral, esto estaría también debilitando algunos aspectos de la productividad el conocimiento para el trabajo y el liderazgo y sobre todo la competencia comunicativa es en términos de comunicación y trabajo en equipo. De persistir este problema en la Municipalidad Distrital de Bagua podría deteriorarse el clima laboral comprometiendo la productividad, en este sentido se hizo necesario analizar, en primer lugar, la correlación del clima organizacional con la productividad mediante la valoración de estas a fin de que los resultados permitan identificar aspectos claves para su mejora.

1.1.3. Formulación del problema

Pregunta general

¿Cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020?

Preguntas auxiliares

a) ¿Cómo se percibe el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020?
b) ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020?
c) ¿Cómo se relacionan las dimensiones del clima organizacional con el

desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación teórico - científica

El trabajo de investigación se justifica en la teoría de Likert desarrollada en 1968, que fundamenta que la variación de los factores del clima organizacional se debe a los elementos culturales que definen cada organización, asimismo se asume la teoría de Herzberg, que postula que el nivel de rendimiento en las personas cambia en función a su motivación, de otro lado, científicamente contribuye a la línea de investigación en gerencia empresarial, con un estudio cuya validez interna se sustenta en el diseño y método científico fundamentado en el uso de procedimientos y técnicas de la investigación cuantitativa.

1.2.2. Justificación técnica-práctica

Los resultados de la investigación contribuyen al conocimiento de la influencia del desempeño laboral en la productividad del personal administrativo; así como las valoraciones del clima organizacional y la percepción de desempeño laboral en una municipalidad en particular y que podrían ser de utilidad también a otros gobiernos locales interesados en su clima laboral y el desempeño al interior de su organización.

1.2.3. Justificación institucional y personal

Justificación institucional. Los resultados son de utilidad para la Municipalidad Distrital de Bagua, que alcanza conocimiento de la realidad respecto a factores importantes del clima laboral tales como la estructura organizacional, lo valores y la motivación de los trabajadores, así como los niveles de desempeño laboral, y poder tomar las acciones pertinentes para mejorar el clima organizacional de la municipalidad y con ello la productividad el conocimiento del trabajo, las competencias comunicativa y el liderazgo en

función a las conclusiones y recomendaciones formuladas.

Justificación Personal. La realización de la tesis ha significado el reforzamiento y ampliación de los conocimientos en el tema de estudio y su culminación permitirá la obtención del grado de Maestro en Ciencias, con mención en Administración y Gerencia Pública.

1.3. Delimitación de la investigación

Delimitación espacial

La tesis se desarrolló en el distrito de Bagua, Provincia de Bagua, específicamente en la Municipalidad Distrital de Bagua.

Delimitación temporal

La investigación se desarrolló en el año 2020.

1.4. Limitaciones

No se presentaron, durante el desarrollo de la investigación, limitaciones que pudieran afectar sustancialmente los resultados de la investigación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

a) Valorar la percepción del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020.
b) Valorar la percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020.

c) Analizar la relación de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020.

.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación o marco referencial

2.1.1. A nivel internacional

Palacios (2019) desarrolló la tesis *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador* con el propósito de determinar la relación que tiene el clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí, tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, en el cual se aplicaron 312 encuestas. Concluye que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí. Además, la correlación es positiva y significativa, logrando alcanzar un nivel de (0,870), con una significancia de 0,00.

Achote et al. (2022) desarrollaron la investigación *Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC),* tuvo como propósito fundamental, realizar una valoración del CO y analizar su vínculo con el desempeño laboral de los colaboradores de la Federación Deportiva de Cotopaxi, ubicada en el cantón Latacunga, se aplicó cuestionarios a la totalidad de los colaboradores de la institución, que son 60. La investigación fue de tipo descriptiva. Los resultados muestran que el clima organizacional en la Federación Deportiva de Cotopaxi, de acuerdo con la percepción de los colaboradores, es medianamente favorable. Concluyen que se requieren alternativas de mejora y planes de acción que puedan contrarrestar esta situación considerando que el clima organizacional es determinante en el desempeño laboral. La

percepción de los directivos es muy diferente a la percepción que tienen los colaboradores del trabajo realizado, evidentemente los directivos no reconocen falencias en su liderazgo y direccionamiento en la organización, mientras los colaboradores mantienen criterios diferentes. Se pudo analizar que el valor de Rho de Spearman es de 0,930 por lo que presentan una correlación significativa entre ambas variables: el CO incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores.

2.1.2. A nivel nacional

Bendezu (2018) presentó su tesis *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cañete periodo 2015-2016*, cuyo principal objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Cañete. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal, cuyo muestreo censal fue conformada por 314 trabajadores, se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, que utilizó el cuestionario, como instrumento. Concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Cañete, en un nivel de significancia de 0,05 y Rho de Spearman = 0,862 y p-valor = 0,000 < 0,05.

Sánchez (2020) llevó a cabo la investigación *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo*, la cual planteó como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz, tuvo un tipo de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo-correlacional, se aplicó el cuestionario la escala de Likert a 63 administrativos, los resultados muestran que el 74,60% y 82,54% del personal administrativo señalaron respectivamente, que el clima organizacional y el desempeño laboral fue regular. Concluye que se logró conocer la

relación entre el grado de estructura que impone el puesto y el desenvolvimiento del personal Administrativo con un coeficiente de correlación de r = 0,526 entre las dimensiones; expresando la existencia de una correlación positiva moderada.

Novoa (2020) desarrolló la tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020*. La investigación se realizó con el propósito determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020, fue de nivel correlacional, de diseño no experimental transversal, tuvo una muestra de 132 colaboradores, se utilizó como el instrumento fue el cuestionario. Entre otros resultados alcanzados se tiene que el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, tienen una relación considerable, esto está sustentado en el índice de correlación de (rs = 0.705). El clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la M. D. de Nuevo Chimbote, tienen relación positiva de nivel medio, esto está sustentado en el índice de correlación de (rs = 0.301), por lo que se infiere que cuando el clima organizacional se incrementa a la par con ello se incrementa con el rendimiento, esto se debe a que el personal no actúa con eficacia, eficiencia y con responsabilidad. Asimismo, se percibe un adecuado liderazgo, optima comunicación, trabajo en equipo adecuado, las características de los puestos bien definidos, capacidades para desempeñarse y un adecuado rendimiento.

Pacheco (2019) presentó la tesis *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018*. Esta investigación se desarrolló con el objetivo general de analizar el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos con la finalidad es establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores. El tipo de estudio es el no experimental, el diseño es correlacional causal de

corte transeccional o transversal. La muestra lo conformaron 35 servidores públicos. Los resultados obtenidos han permitido determinar que el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Olmos se manifiesta en un nivel predominante Medio con un 69% porque así ha sido percibido y calificado por los servidores encuestados y el nivel de desempeño laboral de los servidores del Municipio de Olmos, se manifiesta en un nivel predominante Medio con un 66% porque así ha sido percibido y calificado por los servidores encuestados, asimismo, presenta las siguientes conclusiones:

El Clima Organizacional influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018 (Rho de Spearman = .690; $p < 0.05$) al indicar que al aumentar el Clima Organizacional también aumenta el desempeño laboral de los servidores.

La Infraestructura influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad de Olmos, 2018 (Rho de Spearman = .649; $p < 0.05$) al indicar que al aumentar la infraestructura también aumenta el desempeño laboral de los servidores.

Rodríguez (2017) desarrolló la tesis *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017* con el objetivo de determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, para lo cual se tuvo como muestra 68 trabajadores administrativos. Se consideró como una investigación de tipo no experimental correlacional, utilizando como técnica de recopilación de información la encuesta aplicando un cuestionario, obteniendo como resultado que, el clima organizacional es regular y el desempeño laboral es medio, llegando a las conclusiones que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, confirmando lo señalado por las

bases teóricas y estudios que se han tomado como referencia. Existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad de Yungay, con un grado de relación de 0,563; una correlación moderada. Con respecto a la dimensión desarrollo de procesos del clima organizacional y el desempeño del personal de la municipalidad, el coeficiente de correlación resultó ser igual a 0,586, lo que significa que dicha correlación es moderada. Existe una relación moderada entre la dimensión ética y conducta individual y el desempeño del personal de la municipalidad, dicha relación resulto ser el valor de r=0,680 y además resultó ser significativa. Existe un grado de correlación alta con r = 0,72; entre la dimensión liderazgo y dirección de la variable clima organizacional respecto al desempeño laboral; según la percepción de los trabajadores que vienen laborando en dicha municipalidad, además de ser significativa. Existe una relación significativa y moderada, siendo r = 0,552, entre la dimensión motivación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral; según lo manifestado por los trabajadores de la municipalidad, al dar sus respuestas en el cuestionario aplicado.

2.1.3. A nivel local

Asencio (2020) llevó a cabo su investigación sobre la *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Pública de Cajamarca en la Unidad de Administración y Finanzas, 2018*, cuyo objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Pública de Cajamarca. La población y muestra de estudio estuvo conformado por 50 colaboradores, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, la misma que contó con el instrumento denominado cuestionario. Respecto al desempeño laboral se obtuvieron los siguientes resultados más significativos: para la dimensión supervisión el 56% respondieron estar de acuerdo, para la dimensión

remuneración, el 60% respondieron estar de acuerdo, para la dimensión oportunidad de ascenso, el 58% respondieron estar de acuerdo y para la dimensión compromiso, 54% respondieron estar de acuerdo. Se concluyó que el Clima Organizacional influye significativamente en el Desempeño Laboral de los colaboradores de una Institución Pública de Cajamarca en la Unidad de Administración y Finanzas, con un coeficiente de correlación de (0.602 (positiva y moderada)

Vásquez (2021) Desarrolló su investigación titulada *El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca, 2019*. Su. objetivo fue determinar el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral. El diseño de la Investigación es no experimental de corte transversal, se contó con una población de 60 colaboradores por lo cual se trabajó con una muestra no probabilística; obteniendo como resultado que la asociación de las variables es positiva fuerte, lo que significa que el clima organizacional tiene efecto directo y significativo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca.

2.2. Marco doctrinal

2.2.1. Teorías del clima organizacional

Teoría del clima organizacional de Likert (1968)

La teoría de Likert es un planteamiento desarrollado en 1968, señala que los factores del clima organizacional varían según los elementos culturales que definen cada organización. El ambiente genera ciertas influencias, así como los comportamientos de sus empleados y el enfoque que tiene la compañía.

La hipótesis de Likert plantea que los empleados se comportan en función a las conductas que se muestran en los niveles más altos de la organización y a las condiciones que experimentan en su trabajo, es decir los trabajadores tienden a reaccionar según el clima

que existe en las empresas.

Likert expone, que a las empresas que les preocupa que sus empleados cumplan con sus objetivos y realicen sus aspiraciones, tienen un mejor desempeño.

Señala Likert que el clima organizacional puede ser afectado por muchos factores entre ellos señala a la rotación de personal, los niveles de productividad, el grado de satisfacción de los trabajadores como elementos fundamentales.

Para valorar la percepción del ambiente laboral, Likert propuso tres elementos: Elementos causales, variables de nivel intermedio y las finales.

Causales. Los factores causales se refieren al desarrollo o no de una empresa. Se valoran los resultados que se obtiene y si son positivos o no, lo que define el clima organizacional.

Intermedias. Se analiza más la estructura interna de una compañía. Se tocan puntos como la eficacia, el desempeño, los procesos comunicativos, la participación en la toma de decisiones.

Variables finales. Surgen como una consecuencia del análisis de los factores causales y de las variables intermedias. Trata más sobre los resultados de la empresa. Se valoran el nivel de ganancias, o el déficit, así como la producción en general.

El clima organizacional de una empresa u organización entonces está determinado por la relación entre estos tres elementos, y cómo los empleados perciben cada uno de ellos.

En este orden de ideas, esta teoría fundamenta el objetivo general de la investigación que busca analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, 2020, en el sentido que el desempeño según esta teoría se vería afectado según el cumplimiento de los objetivos institucionales la realización de las aspiraciones de los propios empleados, aspectos que también se

evalúan en la presente investigación.

2.2.2. Teorías del desempeño laboral

Teoría de Herzberg (2008)

La teoría de Herzberg (2008, como se citó en Manso, 2002) sostiene que el nivel de rendimiento en las personas cambia en función a su motivación, esto quiere decir, que el desempeño en el trabajo son diferentes cuando los trabajadores se sienten bien o cuando se sienten mal.

Los resultados de las investigación de Herzberg en empresas del estado de Pittsburg, EE.UU., le permitieron identificar dos grupos de factores relacionados con el desempeño laboral, estos son los factores intrínsecos y los factores extrínsecos que examinan semblantes que pueden generar insatisfacción o satisfacción el centro de labores y en el trabajo, explicando que no tiene que ser consideradas como contrarias, ya que la representación de los factores extrínsecos no fomentan la motivación, pero al no estar presente, los factores intrínsecos, fomentan la motivación.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Clima organizacional

Chiavenato (2011) señala que el clima organizacional se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. Señala que el término clima organizacional se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado

motivacional de las personas y, a su vez, este último influye en el primero. (p. 50)

Brunet (2002), Señala que el clima organizacional es producto de la interrelación entre los diferentes aspectos organizacionales, tal es así que de la existencia de estos factores organizacionales y de cómo estos factores son percibidos depende el comportamiento de un trabajador observándose que el medio ambiente tiene una influencia mutua en la personalidad del individuo y en la formación del clima organizacional en la organización

El clima organizacional es el conjunto de percepciones, actitudes y sentimientos que tienen los miembros de una organización sobre su ambiente de trabajo1. Según Robbins y Coulter (2005) el clima organizacional influye en el comportamiento, la motivación, el desempeño y la satisfacción de los empleados. El clima organizacional también puede facilitar o dificultar el cambio organizacional, ya que refleja la cultura, los valores y las normas de la organización.

Según McGregor (2006) el clima organizacional depende de la visión que tienen los gerentes sobre los seres humanos y su motivación para trabajar. McGregor propuso dos teorías contrapuestas: la teoría X y la teoría Y. La teoría X asume que los empleados son perezosos, irresponsables y necesitan ser controlados y dirigidos por la autoridad. La teoría Y asume que los empleados son creativos, responsables y capaces de autodirigirse y autodesarrollarse.

De otro lado, La importancia del clima organizacional según Robbins y Coulter (2005) radica en que tiene un impacto significativo en el rendimiento de los empleados y, por lo tanto, en el éxito general de la organización. Un clima positivo y saludable puede mejorar la moral de los empleados, aumentar la retención de talento, promover la productividad y fomentar la innovación. Por otro lado, un clima negativo o tóxico puede

conducir a la insatisfacción, el ausentismo, la rotación de personal y una disminución en la calidad del trabajo.

2.3.2. Dimensiones de clima organizacional

El clima organizacional para ser estudiado tiene que ser descompuesto en una serie de dimensiones que permitan su análisis y valoración.

Estructura de la institución

González y González (2010) plantea que, dentro del abordaje para el clima organizacional, como medida objetiva de los atributos organizacionales, se debe concentrar en elementos estructurales y procesos de trabajo, señala que:

> Se entiende por estructura a la especialización de tareas, el grado de centralización, el nivel de formalización y de observancia de las normas, la envergadura y los tipos de control, el tamaño de la organización, los niveles jerárquicos, los sistemas de control, la situación de cada sector en el conjunto, la interdependencia entre los subsistemas, etc. (p. 7)

Valores

Dentro del abordaje del clima organizacional como medida perceptiva a partir de los atributos individuales, González y González (2010) plantea que, representa más bien una definición deductiva del clima organizacional que vincula su percepción a los valores, actitudes y opiniones personales de los empleados considerando también su grado de satisfacción. "Considera los valores y necesidades individuales por encima de las características de la organización, sólo en función de lo que la organización le pueda satisfacer.". (p. 8)

Motivación

González y González (2010) señala que, como medida perceptiva de los atributos

organizacionales, los procesos en el clima organizacional están vinculados principalmente a la gestión de los recursos y a la forma como se conduce a las personas, esto incluye estilos de liderazgo, la forma y el momento en que se realizan las comunicaciones, la gestión y resolución de conflictos, los mecanismos de coordinación, la equidad y fundamentalmente las modalidades de todo tipo de recompensas e incentivos, el grado de motivación como proceso decisorio en el ejercicio del poder, entre otros. (p. 7)

2.3.3. Desempeño laboral

Según lo señala Chiavenato (2011) La comprensión del desempeño laboral debe tomar en cuenta aspectos como las discrepancias de la expectativa de la función transmitida por el gerente y la función percibida por trabajador, las discrepancias entre la función percibida por el trabajador y la conduta que logra desempeñar y la realimentación de las discrepancias (p. 170)

El desempeño laboral es el resultado final de una actividad o el grado de cumplimiento de los objetivos y las expectativas de una organización, un individuo o un proceso. Según Robbins y Coulter (2005), el desempeño laboral depende de varios factores, como la motivación, la habilidad, el ambiente de trabajo, la retroalimentación y la fijación de metas.

Sherman et al. (1994) definen el desempeño laboral como el grado en que un empleado cumple con los requisitos de su puesto de trabajo. Sherman propone que para mejorar el desempeño laboral se debe realizar una evaluación sistemática y periódica de los resultados obtenidos por el trabajador, así como proporcionarle retroalimentación, reconocimiento, incentivos y capacitación.

Según Sherman et al. (1994) el desempeño laboral depende de tres factores: la capacidad, la motivación y las oportunidades. La capacidad se refiere a las habilidades,

conocimientos y aptitudes que posee el trabajador. La motivación se refiere al deseo, interés y compromiso que tiene el trabajador con su trabajo. Las oportunidades se refieren a las condiciones, recursos y apoyo que brinda la organización al trabajador.

a) Dimensiones del desempeño laboral

Productividad. Es imprescindible para evaluar el desempeño laboral, en definitiva, un empleado o trabajador deja de ser valorado y poco reclamando como miembro de un equipo de trabajo si no es productivo.

La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que, considerando los recursos empleados para generarlos, incrementar la productividad es lograr mejores resultados; en general, la productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados. Los resultados logrados pueden medirse en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos empleados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina, etc. Es decir, resulta de valorar adecuadamente los recursos empleados para producir o generar ciertos resultados. (Gutiérrez, 2010, p. 21)

Destaca también que usualmente la productividad se valora mediante dos componentes que son la eficiencia y la eficacia, mediante la medición, a través del tiempo total, de los recursos empleados y mediante la cantidad de los productos o servicios generados en buenas condiciones (los resultados).

Conocimiento del trabajo

Guerrero y Puerto (2007, como se citó en Marvel et al. 2011) señala que el nivel de conocimiento que el trabajador tiene del proceso, así como del conocimiento de la responsabilidad que tiene sobre los resultados, determinan la identificación de éste

con su trabajo. Mientras más demanden de sus competencias, conocimientos y habilidades las tareas que efectúan, la identidad con el producto de su trabajo y con la tarea, será mayor y disfrutará de su trabajo; del mismo modo, a nivel organizacional también se da esta identificación y congruencia.

De otro lado también es importante que de la mano con el conocimiento del trabajo se encuentran los programas de capacitación que deberá despegar la organización.

Competencia comunicativa

Según Chiavenato (2011) la comunicación constituye el campo principal en el estudio de las relaciones humanas y de los métodos para modificar la conducta. Es un área en la que cada persona puede lograr grandes progresos para mejorar su propia eficacia y sobre todo sus relaciones interpersonales o sus relaciones externas. La competencia comunicativa es también el punto en el que se dan las mayores desavenencias y conflictos entre dos o más personas, entre los miembros de un grupo, entre grupos y dentro de la organización (p. 54) por lo tanto es necesario que la competencia comunicativa esté centrada en el trabajo en equipo, mediante la formación de grupos espontáneos, para mejorar relaciones entre las personas basadas en la confianza mutua y no en esquemas formales, sino por el contrario promoviendo el diálogo y la discusión, y crear oportunidades para el aprendizaje continuo. (p. 92).

Liderazgo

Si entiende el liderazgo como la capacidad de conseguir resultados sostenibles a lo largo del tiempo en una organización, en tal sentido los directivos o líderes para posibilitar el éxito de los resultados, deben definir el propósito y la orientación de la empresa, logrando que lo que es más difícil cada día en un entorno, cambia constantemente. (Gutiérrez, 2010, p. 63)

Según García-Allen (2018) existen cinco tipos de liderazgo, el liderazgo laissez-faire o delegativo, en el cual el líder ejerce el menor control posible, solo en los casos que lo ameriten, no es autoritario y confía en la capacidad, motivación y experiencia de sus trabajadores quienes suelen ser productivos sin supervisión. El liderazgo autocrático donde los directivos o supervisores, concentran todo el poder, tomando decisiones sin la participación del grupo, quienes deben obedecer las directrices del líder. El liderazgo democrático o participativo en donde el líder promueve el diálogo y participación de todos, para él tomar la última decisión, convirtiendo el liderazgo en más equilibrado. El liderazgo transaccional o transformacional que consiste en un proceso de intercambio entre líderes y subordinados, basado en recompensas por el buen desempeño laboral y a su vez el líder como transformador emplea un alto nivel de comunicación para lograr los objetivos y aportando cambio y transmitiéndolo a los trabajadores.

2.4. Definición de términos básicos

***Clima organizacional*.** Componente fundamental para que, con la estructura, los procesos y las herramientas, que interactúan en una organización, el trabajador desarrolle sus labores.

***Comunicación interpersonal*.** En las relaciones de los seres vivos la comunicación es una capacidad inherente para comunicar sus sentimientos y pensamientos cuando están en grupo, se da debido a la proximidad de dos o más personas, mediante la producción e intercambio de mensajes elaborados por las personas involucradas en la conversación.

***Cultura organizacional*.** Se refiere a la realización de cada colaborador respecto al conjunto de experiencias, creencias, actitudes y valores.

***Desempeño laboral*.** Es la actuación del trabajador y su rendimiento laboral en un contexto especifico laboral de trabajo, al llevar cabo las funciones y tareas que están a su

cargo, con idoneidad.

Eficiencia laboral. Es el tiempo empleado para llevar a cabo una tarea de manera eficaz, basado en un tiempo estimado.

Estructura jerárquica. Se refiere a la estructura organizacional que precisa, en niveles de jerarquía, la cadena de mando en una organización.

I*nvolucramiento*. En el contexto de como los empleados conciben el trabajo como parte esencial de sus existencias, el involucramiento es el nivel invierten tiempo y energía en sus labores y cuanto sumergen en ellas.

La actitud laboral. Es la predisposición de cada trabajador en relación con sus labores, condicionada diversos factores propios, adquiridos, o externos a este.

Motivación laboral. Es un componente de carácter psicológico que determina y mantiene una conducta para que un trabajador se desempeñe de mejor o peor manera en sus labores.

***Productividad laboral*.** Es la relación entre la cantidad y los recursos utilizados para producir y las variaciones de los rendimientos como consecuencia de las variaciones los factores de producción.

Relaciones. Es la percepción del ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre trabajadores y entre jefes y trabajadores, que tienen los integrantes de una organización.

Responsabilidad. Es actitud de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

Valores. Son las pautas de comportamiento o principios que orientan, tanto en el trabajo como en la sociedad, el comportamiento de las personas.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

El clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua año 2020.

3.1.2. Hipótesis específica

Las dimensiones del clima organizacional tienen una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua año 2020.

3.2. Variables

3.2.1. Variable independiente:

Clima organizacional

3.2.2. Variable dependente:

Desempeño laboral

3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 1

Operacionalización de los componentes de la hipótesis.

“El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua 2020”.					
Hipótesis	**Variables**	**Definición conceptual de las variables**	**Definición operacional de las variables**		
			Dimensiones	**Indicadores**	**instrumento de recolección**
Hipótesis general El clima organizacional influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de Municipalidad Distrital de Bagua año 2020.	CLIMA ORGANIZACIONAL	**Variable clima organizacional** Clima organizacional es producto de la interrelación entre los diferentes aspectos organizacionales, tal es así que de la existencia de estos factores organizacionales y de cómo estos factores son percibidos depende el comportamiento de un trabajador (Brunet, 2002).	Estructura	Organización Niveles jerárquicos Procedimientos.	Cuestionario
			Valores	Responsabilidad Identidad Respeto.	
			Motivación	Entusiasmo Desafío Beneficios laborales	
Hipótesis específica Las dimensiones del clima organizacional tienen una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua año 2020.	DESEMPEÑO LABORAL	**Variable desempeño laboral** Es el nivel de rendimiento de los trabajadores, el cual cambia en función a su motivación, esto quiere decir, que el desempeño en el trabajo es diferente cuando los trabajadores se sienten bien o cuando se sienten mal. (Herzberg, 2008, como se citó en Manso, 2002)	Productividad	Logros , Trabajo.	Cuestionario
			Conocimiento del trabajo	. Conocimientos, Capacitaciones.	
			Competencia comunicativa	. Diálogo Relaciones interpersonales.	
			Liderazgo	. Tipos de liderazgo	

CAPÍTULO IV

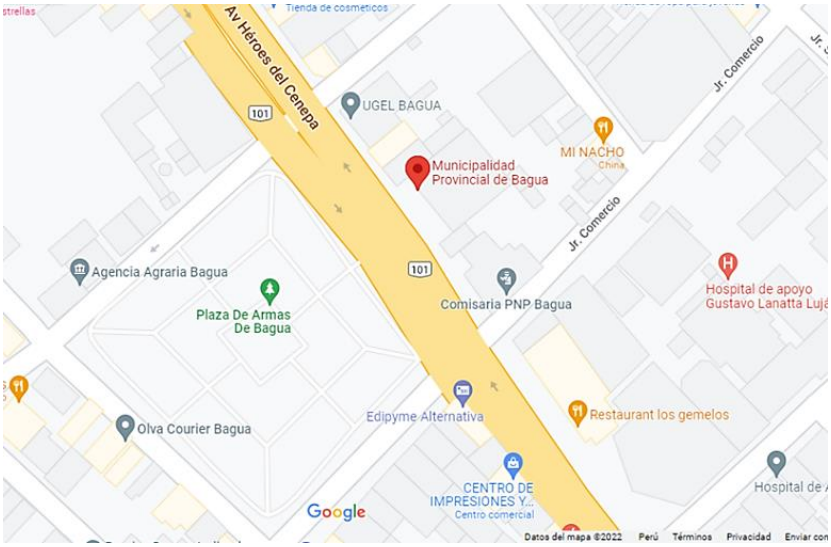
MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica.

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Bagua, ubicado en la Provincia de Bagua, una de las siete del departamento de Amazonas en el Perú. Está ubicada en la parte septentrional del país y su capital, Bagua, se encuentra en el valle del bajo Utcubamba.

Figura 1

Ubicación de la Municipalidad de Bagua



Nota. Obtenido de Google Maps

4.2. Diseño de la investigación

El estudio tubo un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional – causal. No experimental porque las condiciones existentes en las áreas de estudio de la Municipalidad Provincial de Bagua; se observaron sin ser provocadas de manera intencional. Transversal porque la información fue recogida en un momento

determinado en el periodo de la investigación. Se consideró de alcance correlacional - causal, por cuanto se determinó la influencia teórica del clima organizacional en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Bagua.

Al respecto Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), que señala que "los diseños transeccionales correlacionales-causales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto" (p. 179)

4.3. Métodos de investigación

4.3.1. Métodos generales

Método deductivo-inductivo: Se tomaron en cuenta las teorías y conceptos del clima organizacional y del desempeño laboral, para formular hipótesis de estudio; luego se valoró la percepción de estas dos variables por parte de los colaboradores, para con los resultados responder las interrogantes del problema y probar la hipótesis para inferir los resultados.

Método analítico- sintético: Se descompuso cada una de las variables para realizar un análisis en sus dimensiones a través de la valoración de los indicadores, para posteriormente mediante síntesis, integrar los resultados y formular las conclusiones.

4.3.2. Método particular

Por el enfoque cuantitativo se utilizó el método estadístico tanto a nivel descriptivo e inferencial, y para prueba de hipótesis.

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

Población. La población lo conformaron 100 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Bagua. Esta población comprende 1 funcionario, 30 profesionales, 25 técnicos, 20 auxiliares, 24 obreros.

Muestra. Se determinó una muestra probabilística mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2\, pqN}{E^2(N-1)+Z^2\, pq}$$

Donde:

n : Tamaño de la muestra

Z : Nivel de confianza: 95% (Z = 1.96)

p : Probabilidad de que el desempeño laboral sea bueno: 60 % p = 0.60

q : Probabilidad de que el desempeño laboral no sea bueno: 40 % q = 0.40

N : Población. 100

E : Error de la muestra. 0.05

$$n = \frac{1.96^2 \text{ x}0.6 \text{ x } 0.4 \text{ x } 100}{0.052(100-1)+1.962 \text{ x}0.6\text{x}0.4} = 95$$

Obteniéndose una probabilística muestra **n = 95**

Unidad de análisis. Se identificó como unidad de a la Municipalidad Distrital de Bagua.

Unidad de observación: Las unidades de observación, como parte conformante de la muestra fueron los trabadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, mediante los cuales obtuvimos la información sobre las características de la unidad de análisis.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Como técnica para la recopilación de información se aplicó la encuesta, mediante la cual obtuvo información de la unidad de análisis de la investigación; basada en las variables de estudio sobre las cuales se utilizó como instrumento el cuestionario que se

aplicó a la muestra elegida para conocer sus criterios respecto al clima organizacional y desempeño laboral de su institución.

El instrumento sobre el clima organizacional estuvo distribuido en 03 dimensiones: Dimensión: Estructura de la institución (08 ítems), Valores (05 ítems) y Motivación (07 ítems); y sobre el desempeño laboral, se distribuyó en 04 dimensiones: Productividad (05 ítems), conocimiento del trabajo (05 ítems), competencia comunicativa (05 ítems) y Liderazgo (05 ítems).

La prueba de confiabilidad del instrumento se realizó en una prueba piloto, de 20 individuos, determinándose el Alpha de Cronbach global de 0.904 (excelente). Para la variable clima organizacional, un Alpha de Cronbach de 0, 844 (muy bueno) y para la variable desempeño laboral, se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.839 (muy bueno), en consecuencia, el instrumento es confiable.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Los datos fueron procesados numérica y gráficamente, con el apoyo técnicas de computarizadas utilizando el programa Microsoft Excel y el paquete estadístico SPSS (v. prueba). El análisis de datos se hizo mediante el uso de la estadística descriptiva mediante la determinación de frecuencias y se utilizó la estadística no paramétrica para las correlaciones y las pruebas de hipótesis, representándose los resultados en gráficos y tablas.

4.7. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 2

Matriz de consistencia metodológica.

"El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua 2020".

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población y muestra
1.- Problema General ¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Bagua 2020, que medidas de corrección existe? **Problemas Auxiliares** a) ¿Cómo se percibe es el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020? b) ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020?	**1.- Objetivo General** Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Bagua 2020; con el propósito de establecer medidas de corrección. **Objetivos Específicos** a) Valorar la percepción del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020. b. Valorar la percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020.	**1.- Hipótesis General** El clima organizacional influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Bagua 2020. **Hipótesis Especifica**	Clima organizacional	Estructura Valores Motivación	-Organización -Niveles/jerárquicos -Procedimientos -Responsabilidad -Identidad -Respeto. -Entusiasmo -Desafíos -Beneficios laborales	**Nivel de la investigación** Correlacional - causal **Diseño de la Investigación** No experimental Transversal correlacional	**Población:** 100 trabajadores administrativos d la Municipalidad Distrital de Bagua **Muestra:** 95 administrativos. (probabilística)
c. Cómo se relacionan las dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020	c. Analizar la relación de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, año 2020	Las dimensiones del clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua año 2020	Desempeño laboral	Productividad Conocimiento de trabajo Competencia comunicativa Liderazgo	-Logros -Trabajo -Conocimientos -Capacitaciones -Diálogo -Relaciones interpersonales -Tipos de liderazgo	**Técnicas:** Encuesta	

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

En este apartado se presenta los resultados estadísticos a partir de los datos de la muestra, por objetivos:

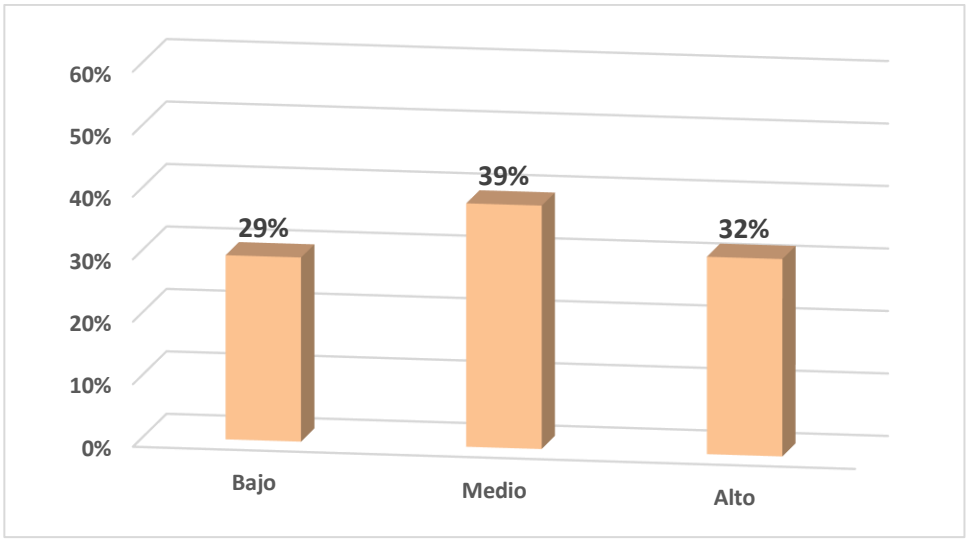
5.1.1. Objetivo específico a

Valorar el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua.

Clima organizacional

Figura 2

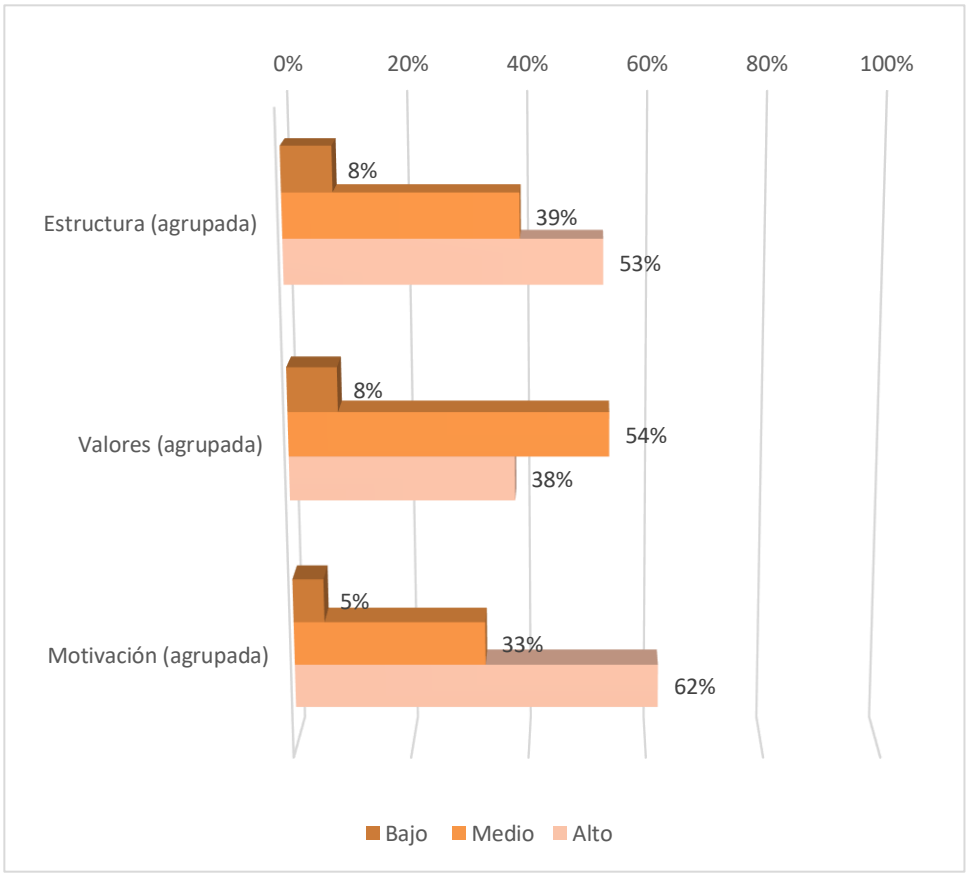
Clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua (agrupado)



En la figura 2, respecto a la valoración del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua, la mayoría de los colaboradores 39%, considera un clima organizacional de categoría medio, el 32% lo considera en la categoría alto mientras que el 29% en la categoría bajo.

Figura 3

Valoración de las dimensiones del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua (agrupado)



A nivel de dimensiones en la figura 3 se puede apreciar que la estructura y la motivación contribuyen al clima organizacional con una valoración alto (53% y 62% respectivamente) y los valores contribuyen con una valoración de medio (54%), lo que hace que en términos agrupados el clima laboral sea valorado como medio.

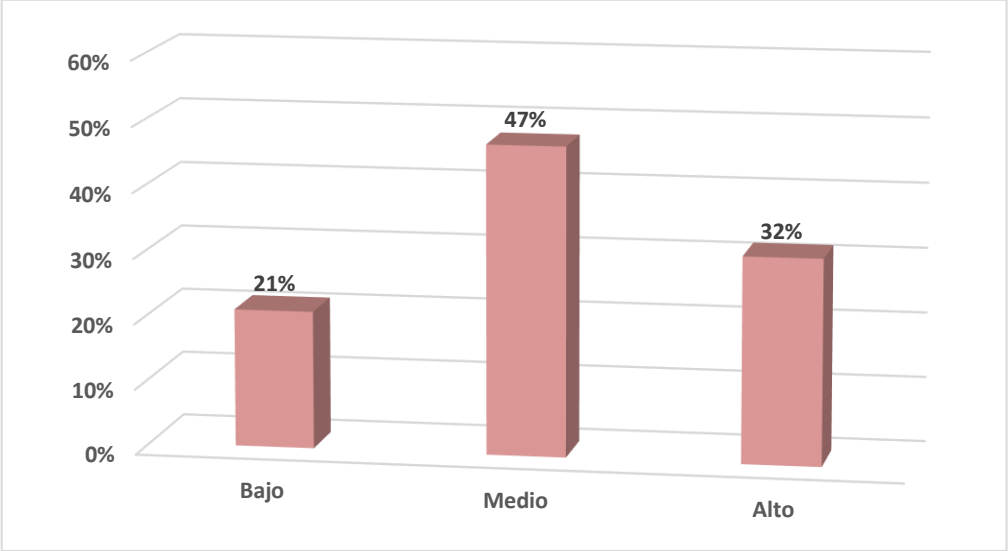
5.1.2. Objetivo específico b

Valorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua

Desempeño laboral

Figura 4

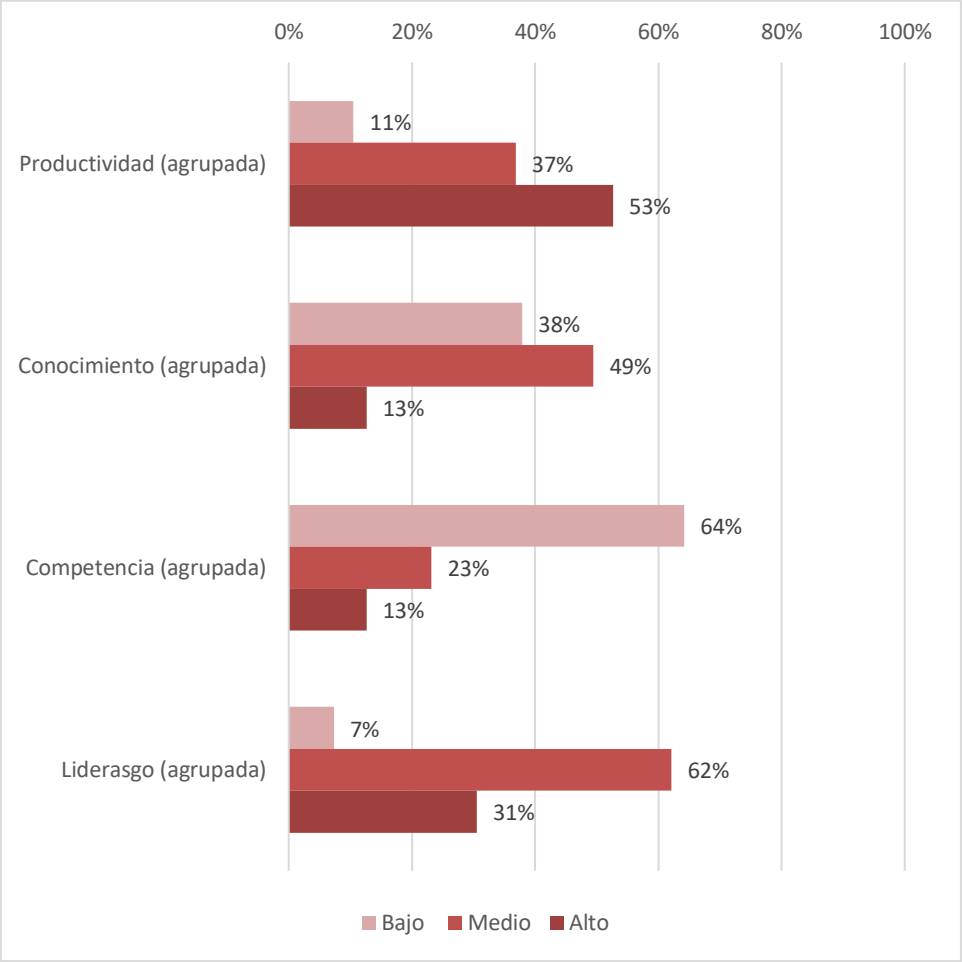
Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua.



En la Figura 4, respecto a la valoración del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, la mayoría de los colaboradores 47%, considera un nivel de desempeño laboral medio, el 32% lo considera en la categoría alto mientras que el 21% en la categoría bajo.

Figura 5

Valoración del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua.



En la Figura 5 a nivel de dimensiones, la productividad es valorada como alta por un 53% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, el conocimiento y el liderazgo son valorados como medio (49 y 62% respectivamente) mientras que la competencia es valorada como baja (64%)

5.2. Análisis e interpretación y discusión de resultados

5.2.1. Análisis e interpretación de resultados

Objetivo específico c.

Analizar la relación de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua.

Tabla 3

Tabla cruzada estructura y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas)

		Desempeño laboral (Agrupada)			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Estructura (agrupada)	Malo	**7%**	1%		8%
	Medio	11%	**21%**	7%	39%
	Bueno	3%	25%	**24%**	53%
Total		21%	47%	32%	**100%**

En la Tabla 3, se muestra el cruce de las valoraciones de la dimensión estructura de la cultura organizacional y el desempeño laboral, del 53% que valora la estructura en la categoría bueno el 24% valora el desempeño laboral en la categoría alto, del 39% que valora la estructura en la categoría medio el 21% califica el desempeño laboral en la categoría medio y del 8% que califica la estructura en la categoría malo el 7% califica el desempeño laboral en la categoría bajo.

Tabla 4

Correlaciones estructura y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas)

			Estructura (agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Estructura (agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Respecto a la correlación de la dimensión estructura de la cultura organizacional con el desempeño laboral, se evidencia que existe una correlación significativa ($p < 0,05$) con una asociación moderada según el coeficiente de correlación de 0,483 (Rho de Spearman)

Tabla 5

Tabla cruzada valores y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas)

		Desempeño Laboral (Agrupada)			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Valores (agrupada)	Malo	6%	1%	1%	8%
	Medio	13%	29%	12%	54%
	Bueno	2%	17%	19%	38%
Total		21%	47%	32%	100%

En la Tabla 5, se muestra el cruce de las valoraciones de la dimensión valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral, del 54% que califica los valores en la categoría bueno el 19% valora el desempeño laboral en la categoría alto, del 38% que

percibe los valores en la categoría medio el 29% califica el desempeño laboral en la categoría medio y del 8% que califica los valores en la categoría malo el 6% califica el desempeño laboral en la categoría bajo.

Tabla 6

Correlaciones valores y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas

			Valores (agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Valores (agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Respecto a la correlación de la dimensión valores de la cultura organizacional con el desempeño laboral, se evidencia que existe una correlación significativa ($p< 0,05$) con una asociación moderada según el coeficiente de correlación de 0,418 (Rho de Spearman)

Tabla 7

Tabla cruzada motivación y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas)

		Desempeño Laboral (Agrupada)			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación (agrupada)	Malo	4%		1%	5%
	Medio	14%	18%	1%	33%
	Bueno	3%	29%	29%	62%
Total		21%	47%	32%	100%

En la Tabla 7, se muestra el cruce de las valoraciones de la dimensión motivación de la cultura organizacional y el desempeño laboral, del 62% que valora la motivación en la

categoría bueno el 29% valora el desempeño laboral en la categoría alto, del 33% que valora la motivación en la categoría medio el 18% califica el desempeño laboral en la categoría medio y del 5% que califica la motivación en la categoría malo el 7% califica el desempeño laboral en la categoría bajo.

Tabla 8

Correlaciones motivación y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas)

			Motivación (agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Motivación (agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Respecto a la correlación de la dimensión motivación de la cultura organizacional con el desempeño laboral, se evidencia que existe una correlación significativa ($p< 0,05$) con una asociación moderada según el coeficiente de correlación de 0,418 (Rho de Spearman)

Objetivo General

Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua 2020.

Influencia y relaciones de las variables

Tabla 9

*Tabla cruzada **c**lima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas)*

		Desempeño Laboral (Agrupada)			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Clima Organizacional (Agrupada)	Bajo	**19%**	8%	2%	29%
	Medio	2%	**28%**	8%	39%
	Alto		11%	**21%**	32%
Total		21%	47%	32%	100%

En la Tabla 9 se muestra el cruce de las valoraciones de la variable cultura organizacional y la variable desempeño laboral, del 32% que valora la cultura organizacional como en la categoría bueno el 21% valora el desempeño laboral en la categoría alto, del 39% que valora la cultura organizacional en la categoría medio el 28% califica el desempeño laboral en la categoría medio y del 29% que califica la motivación en la categoría malo el 19% califica el desempeño laboral en la categoría bajo.

Tabla 10

*Correlaciones **c**lima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas)*

			Clima Organizacional (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Clima Organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,665**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,665**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Respecto a la correlación de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral, se evidencia que existe una correlación significativa (p< 0,05) con una asociación moderada – alta según el coeficiente de correlación de 0,665 (Rho de Spearman)

Tabla 11

Influencia teórica del clima organizacional en desempeño laboral de los trabajadores. (Agrupadas)

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,447
Nagelkerke	,510

Información de ajuste de los modelos

	Pruebas de la razón de verosimilitud		
Modelo	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección			
Final	56,343	2	,000

Finalmente, respecto a la influencia del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua en el desempeño laboral, se evidencia que, las variaciones del clima laboral explican entre un 44% y 51% las variaciones en el desempeño laboral de los trabajadores según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, considerándose un modelo adecuado según Sig. 0,000 < 0,05.

5.2.2. Discusión de resultados

Sobre la valoración del clima organizacional. Los resultados de la presente investigación evidencian que el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua fue valorado en la categoría medio por la mayoría de los colaboradores. A nivel de dimensiones la estructura y la motivación contribuyen al clima organizacional con una valoración alto y los valores contribuyen con una valoración de medio.

Al respecto Achote et al. (2022) en su investigación sobre el clima organizacional

y desempeño laboral, en sus resultados muestran que el clima organizacional en la Federación Deportiva de Cotopaxi es medianamente favorable, resultado equivalente a los obtenidos en el presente estudio.

Por su parte Sánchez (2020) en su investigación realizada en la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz también muestra que el personal administrativo señaló que el clima organizacional y el desempeño laboral fue regular.

Finalmente, sobre clima organizacional Pacheco (2019) determinar que el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Olmos se manifiesta en un nivel predominante Medio.

Sobre la valoración del desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados muestran que, en la Municipalidad Distrital de Bagua, la mayoría de los colaboradores perciben un desempeño laboral en la categoría medio. A nivel de dimensiones, la productividad es valorada como alta, el conocimiento y el liderazgo son valorados como medio mientras que la competencia es valorada como baja.

Al respecto el estudio de Pacheco (2019) sobre el clima organizacional en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Olmos, señala que el nivel de desempeño de los trabajadores de la Municipalidad se manifiesta en un nivel predominante Medio.

Por su parte Sánchez (2020) en su estudio en personal administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – también encuentra que la percepción del desempeño laboral fue regular.

Finalmente cabe mencionar que Novoa (2020) sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, obtiene, a diferencia del estudio y la mayoría antecedentes de la discusión, resultados más bien favorables respecto a un adecuado liderazgo, optima comunicación y trabajo en equipo, las características de los puestos bien

definidos, capacidades para desempeñarse y un adecuado rendimiento.

Sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Se evidencia que el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua influye en el desempeño laboral, en este sentido las variaciones del clima laboral explican entre un 44% y 51% las variaciones en el desempeño laboral de los trabajadores según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke, respectivamente, considerándose un modelo adecuado según Sig. 0,000 < 0,05

Sobre la relación del clima organizacional en el desempeño laboral. Se evidencia que existe una correlación significativa con una asociación moderada – alta según el coeficiente de correlación de 0,665 (Rho de Spearman) de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral.

Sobre la relación de las dimensiones del clima organizacional en el desempeño laboral. Se evidencia que:

La correlación de la dimensión estructura de la cultura organizacional con el desempeño laboral, es significativa (p< 0,05) con una asociación moderada según el coeficiente de correlación de 0,483 (Rho de Spearman)

La correlación de la dimensión valores de la cultura organizacional con el desempeño laboral, es significativa (p< 0,05) con una asociación moderada según el coeficiente de correlación de 0,418 (Rho de Spearman)

La correlación de la dimensión motivación de la cultura organizacional con el desempeño laboral, es significativa (p< 0,05) con una asociación moderada según el coeficiente de correlación de 0,564 (Rho de Spearman)

Encontramos estudios correlacionales que también encuentran correlaciones significativas e influencia entre las variables del estudio, como: Palacios (2019) con su

estudio en el sector Salud de Manabí – que concluye que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de manera positiva y significativa, con una correlación de 0,870); Achote et al. (2022) con su investigación en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC), encuentra una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores con un valor Rho de Spearman es de 0,930; Bendezu, (2018) con su estudio en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cañete quien concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores con un Rho de Spearman de 0,862. Pacheco (2019) con su estudio en la Municipalidad Distrital de Olmos, quien concluye que el clima Organizacional influye directa y significativamente en el desempeño laboral (Rho de Spearman = .690; $p < 0.05$) y Vásquez (2021) con su investigación en el hospital regional de Cajamarca, donde obteniendo como resultado que la asociación de las variables es positiva fuerte, lo que significa que el clima organizacional tiene efecto directo y significativo en el desempeño laboral.

Otras investigaciones sobre la relación del clima organizacional con el desempeño laboral, a nivel de dimensiones tenemos las investigaciones de Rodríguez (2017) en su investigación en la Municipalidad Provincial de Yungay, donde encuentra relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral y a nivel dimensiones una relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral con un grado moderado de relación r=0,563; una relación moderada entre la dimensión ética y el desempeño del personal r=0,680 y una relación significativa y moderada, r = 0,552, entre la dimensión motivación y el desempeño laboral; Asencio (2020) en su investigación en una Institución Pública de Cajamarca que concluye que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores y a nivel de dimensiones que la infraestructura influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los (Rho de Spearman =

.649; p < 0.05) del mismo mide Sánchez (2020) con su investigación en la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz donde concluye que la relación entre la estructura y el desenvolvimiento del personal Administrativo es moderada con un coeficiente de correlación de r = 0,526 y finamente Novoa (2020 con su estudio a en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, donde concluye que el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores tienen relación positiva de nivel medio (rs = 0.301),

5.3. Contrastación de las hipótesis

5.3.1. Contrastación de la hipótesis general

H_0: El clima organizacional no influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua año 2020.

H_1: El clima organizacional influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua año 2020.

Tabla 12

Prueba de Chi Cuadrado: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	62,087[a]	4	,000
Razón de verosimilitud	60,850	4	,000
N de casos válidos	95		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,89.

El valor Chi Cuadrado calculado es mayor. Que el valor crítico Chi Tabulado [62,087 > 9,4877] y. el valor de significancia, pvalor, es menor a alfa [0,000 < 0.05] en tal sentido se rechaza la hipótesis nula.

5.3.2. Contrastación de las hipótesis especifica

H_0: Las dimensiones del clima organizacional no tienen una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua año 2020.

H_1: Las dimensiones del clima organizacional tienen una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua año 2020.

Tabla 13

Prueba de Chi Cuadrado: Estructura del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	32,890a	4	,000
Razón de verosimilitud	30,792	4	,000
N de casos válidos	95		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,68.

El valor Chi Cuadrado calculado es mayor que el valor crítico Chi Tabulado [32,890 > 9,4877] y. el valor de significancia, pvalor, es menor a alfa [0,000 < 0.05] en tal sentido se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14

Prueba de Chi Cuadrado: Valores del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	24,453[a]	4	,000
Razón de verosimilitud	22,450	4	,000
N de casos válidos	95		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,68.

El valor Chi Cuadrado calculado es mayor que el valor crítico Chi Tabulado [24,453 > 9,4877] y. el valor de significancia, pvalor, es menor a alfa [0,000 < 0.05] en tal sentido se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15

Prueba de Chi Cuadrado: Motivación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
hi-cuadrado de Pearson	37,368a	4	,000
Razón de verosimilitud	42,492	4	,000
N de casos válidos	95		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,05.

El valor Chi Cuadrado calculado es mayor que el valor crítico Chi Tabulado [37,368 > 9,4877] y. el valor de significancia, pvalor, es menor a alfa [0,000 < 0.05] en tal sentido se rechaza la hipótesis nula.

CONCLUSIONES

1. Sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral se concluye que, en la Municipalidad Distrital de Bagua, existe una influencia directa del clima organizacional sobre el desempeño laboral, donde las variaciones en el clima organizacional explicarían en un 44% y 51% las variaciones del desempeño laboral de los trabajadores, según los coeficientes de Cox y Snell y Nagelkerke respectivamente, considerándose un modelo adecuado según Sig. 0,000 < 0,05.
2. Sobre la valoración del clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Bagua, se concluye que la mayoría de los colaboradores 39%, valoran el clima organizacional como medio, el 32% como alto y el 29% como bajo. A nivel de dimensiones la estructura y la motivación contribuyen al clima organizacional con una alta valoración y los valores contribuyen con una valoración media, lo que hace que en términos agrupados el clima laboral sea valorado como medio. Se evidencia a nivel de valores que algunos trabajadores no asumen plenamente sus responsabilidades en el trabajo y no consideran las opiniones para llegar a acuerdos.
3. Sobre la valoración del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bagua, se concluye que la mayoría de los colaboradores 47%, valoran el desempeño laboral como medio, el 32% lo como alto y el 21% como bajo. A nivel de dimensiones, la productividad es valorada como alta, el conocimiento y el liderazgo son valorados como medio mientras que la competencia es valorada como baja. Respecto al conocimiento se evidencia que algunos trabajadores manifiestan dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento e incluso la falta de conocimiento de otros trabajadores, situación que pone de manifiesto la necesidad capacitación en áreas de interés para algunos trabajadores. Respecto al liderazgo

algunos trabajadores señalan los jefes no siempre premian el buen trabajo, asimismo, que los jefes confían parcialmente en la experiencia y capacidad de los trabajadores y a la vez perciben que se promueve parcialmente la participación en la toma decisiones.

4. Sobre la correlación a nivel de las dimensiones del clima organizacional, se evidencia una correlación significativa ($p< 0,05$) con una asociación moderada según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,483 entre la dimensión estructura de la cultura organizacional y el desempeño laboral; del mismo modo, se evidencia una correlación significativa ($p< 0,05$) con una asociación moderada según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,418 entre la dimensión valores de la cultura organizacional y el desempeño laboral, y se evidencia una correlación significativa ($p< 0,05$) con una asociación moderada según el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,564 entre la dimensión motivación de la cultura organizacional con el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

1. A la alta dirección se recomienda la implementación de programas de capacitación destinados a mejorar el clima organizacional. Estas iniciativas desempeñan un papel fundamental en la mejora del rendimiento laboral de los empleados, ya que existe una relación directa y comprobada entre un clima organizacional positivo y un mayor compromiso y productividad del personal.
2. A la alta dirección, se sugiere llevar a cabo acciones concretas para mejorar los factores relacionados con la responsabilidad, identidad y respeto, aspectos donde se identificó oportunidades de mejora para el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Bagua evaluado con un nivel intermedio. Estas acciones tienen como objetivo fortalecer los valores organizacionales relacionados con la responsabilidad en el trabajo y la valoración de las opiniones como base para alcanzar acuerdos sólidos y efectivos en la organización.
3. A recursos humanos, realizar acciones para mejorar los factores identificados, que hacen que las dimensiones del desempeño laboral como la competencia, sea valorada como nivel bajo, dentro de la Municipalidad Provincial de Bagua, priorizando, mejorar fundamentalmente el conocimiento de los trabajadores, mediante la planificación y desarrollo de capacitaciones, fundamentalmente en áreas de interés para el desempeño.

REFERENCIAS

Achote M., Tunja D., Montero Y., (2022) Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC). *Investigación, Tecnología e Innovación. 14*(15), 32–57. https://doi.org/10.53591/iti.v14i15.1434

Arthur W. Sherman (Jr), Arthur W. Jr Sherman, George W. Bohlander (1994) *Administración de los recursos humanos*. Grupo Editorial Iberoamericana.

Asencio A., (2020) *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Pública de Cajamarca en la Unidad de Administración y Finanzas, 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. URI https://hdl.handle.net/11537/24304

Bendezu C., (2018) *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cañete periodo 2015-2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio. Institucional. https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2563

Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Ed. Trillas

Gutiérrez H., (2010). *Calidad total y productividad*. (3ra.ed.), McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.

Mcgregor, D., (2006) *El lado humano de las empresas*. McGrW-HILL/ Interamericana.

Marvel M., Rodríguez C., Núñez M. (2011) La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, *7*(2), 2011. 549-584 http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013

Chiavenato I., (2011) *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (9na. ed.) McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Coulter, M. y Robbins, S. (2005). *Administración* (8va ed.). Pearson.

García-Allen, J. (2018). Psicología y mente. *tipos-de-liderazgo. Las 5 clases de líder más habituales.* https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo.

Hernández-Sampieri R., y Mendoza Ch., (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill. / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

González H., y González L., (2010). *Clima organizacional*. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

Rensis Likert. (1968) *El factor humano en la empresa: su dirección y valoración*. Deusto.

Novoa V., (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote* (2020) [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/usanpedro/14861

Pacheco M., (2019) *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Olmos, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/33021.

Palacios D. (2019) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador.* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM. https://hdl.handle.net/20.500.12672/10989

Peña H., *Clima Organizacional Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. Editorial UPSE.

Rodríguez J., (2017) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejos]. Repositorio Institucional UCV https://hdl.handle.net/20.500.12692/12030

Segura M., (2013) *Análisis de clima organizacional*. [Escuela Nacional de Sanidad]. Archivo digital. http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500839/n9.3_An__lisis_de_clima_organizacional.pdf

Sánchez O. (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo* [Tesis de

Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio. Institucional. http://hdl.handle.net/20.500.14039/6502

Vásquez Y., (2021) *El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca] Repositorio Institucional UNC. http://hdl.handle.net/20.500.14074/4275

APÉNDICES

Apéndice A. Instrumento de recolección de información

CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene por finalidad estudiar el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Bagua 2020. Estas respuestas se mantendrán en el más absoluto anonimato, utilizándolo sólo para fines de la investigación académica.

Será una sola respuesta por cada enunciado, las respuestas son opiniones basadas en tu experiencia de trabajo, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas.

Marca una sola respuesta por cada enunciado. La escala utilizada es del 1 (Totalmente en desacuerdo) al 5 (Totalmente de acuerdo).

1. Totalmente en desacuerdo
2. Parcialmente en desacuerdo
3. Me es indiferente
4. Parcialmente de acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

ITEMS	1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL					
DX1: Estructura de la institución					
a) Organización					
1. En mi institución los trabajos están bien definidos y organizados.					
2. En mi institución siempre está claro quién debe tomar las decisiones.					
b) Niveles Jerárquicos					
3. Todos los trabajadores conocen el cargo y autoridad que le otorga su puesto de trabajo.					
4. Quienes dirigen prefieren que, si uno hace bien las cosas, siga adelante en vez de consultar todo con ellos.					
5. Las autoridades reúnen a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque se les cambie de sus puestos habituales.					
6. Existe confianza entre superior y subordinado.					

c) Procedimientos					
7. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.					
8. Las ideas nuevas generalmente no se toman en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.					
DX2: Valores					
a) Responsabilidad					

9. En mi institución se preocupan de que se tenga claro las responsabilidades y tareas de cada uno.					
10. Para cumplir con el objetivo de un trabajo es necesario realizarlo con iniciativa y responsabilidad.					
11. Un problema es que algunos trabajadores no asumen sus responsabilidades en el trabajo.					
b) Identidad					
12. Conozco la misión y visión de mi institución.					
c) Respeto					
13. En mi institución se respeta mi opinión para llegar a un acuerdo.					
DX3: Motivación					
a) Entusiasmo					
14. Realizo mis actividades con iniciativa propia.					
15. Me siento comprometido para alcanzar metas establecidas.					
16. Estoy contento en la institución donde trabajo.					
b) Desafíos					
17. Los trabajadores parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.					
18. En mi institución los que desempeñan mejor su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.					
c) Beneficios laborales					
19. Mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.					
20. Estoy satisfecho con los beneficios que me otorga la institución.					

DESEMPEÑO LABORAL					
DY1: Productividad					
a) Logros					
21. El instrumento de medición utilizado para evaluar el desempeño del personal arroja conclusiones justas.					
22. Cumplo con mi horario de trabajo.					
b) cantidad de trabajo					
23. Trabajo sin interrupciones a lo largo de mi jornada laboral.					
24. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales.					
25. Muchos compañeros de trabajo sufren de estrés debido a la exigencia del trabajo.					
DY2: Conocimiento del trabajo.					
a) Conocimientos					
26.Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimiento.					
27. Tengo los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de mi puesto.					
28. La falta de conocimiento de algún trabajador han generado problemas.					
b) Capacitaciones					
29. Necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo.					
30. Mi institución organiza cursos de capacitación para desarrollar al personal.					
DY3: Competencia comunicativa.					
a) Diálogo					
31. Tengo facilidad para exponer mis ideas.					
32. Tengo un buen nivel de redacción.					
b) Relaciones interpersonales					
33. Tengo buena comunicación con mis compañeros de trabajo.					
34. Mis compañeros y yo trabajamos juntos y de manera efectiva.					

35. En mi institución se trabaja en equipo.					
DY4: Liderazgo					
a) Tipo de liderazgo					
36. Los jefes confían en la experiencia y capacidad de los trabajadores por lo que no suelen supervisarnos.					
37. Los jefes toman las decisiones y nosotros solo las obedecemos					
38. Los jefes promueven la participación y toman en cuenta nuestras ideas para que tomen decisiones.					
39. Los jefes siempre premian el buen trabajo, así funciona todo.					
40. Los jefes comunican y nos transmiten su visión de cambio de una manera eficaz a todos los trabajadores.					

Apéndice B. Validez de contenidos

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: **Clima Organizacional.**

TITULO: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAGUA, AÑO 2020"

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Yessica Lizbeth Monteza Saldaña

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
2.Objetividad	Esta expresado en directivas observables																				X
3.Actualidad	Adecuado al avance de la administración																				X
4.Organización	Contiene una estructura lógica																				X
5.Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																				X
6.Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																				X
7.Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				X
8.Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																				X
9.Metodologia	Cumple con los lineamientos Metodológicos																				X
10.Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																				X

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EXCELENTE

III.PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 100

Lugar y Fecha: Cajamarca, 07 de julio de 2021

Firma del experto

Apellidos y Nombres: Dr. VICTOR SANCHEZ CACERES

DNI N° 26722763

Activar Winc

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: **Desempeño Laboral**

TITULO: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BAGUA, AÑO 2020

AUTOR DEL INSTRUMENTO: Yessica Lizbeth Monteza Saldaña

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
2.Objetividad	Esta expresado en directivas observables																				X
3.Actualidad	Adecuado al avance de la administración																				X
4.Organización	Contiene una estructura lógica																				X
5.Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																				X
6.Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																				X
7.Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				X
8.Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																				X
9.Metodologia	Cumple con los lineamientos Metodológicos																				X
10.Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																				X

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: EXCELENTE

III.PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 100

Lugar y Fecha: Cajamarca, 07 de julio de 2021

Firma del experto _____

Apellidos y Nombres: Dr. VICTOR SANCHEZ CACERES

DNI N° 26722763

Apéndice C. Fiabilidad del instrumento de recolección de información

Escala: Global - Encuesta

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	40

Escala: Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	20

Escala: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	20

El índice de fiabilidad a nivel de todo el instrumento es superior al 0,90, lo que significa tiene muy buena validez interna, del mimo modo a nivel de cada variable el índice es superior a 0,80, siendo la validez interna buena.

Apéndice D. Baremos de valoración sintética

Clima organizacional	Baremos	
	límite inferior	límite superior
Bajo	0 16	64
Medio	65	80
Alto	81	96

Desempeño laboral	Baremos	
	límite inferior	límite superior
Bajo	0 20	69
Medio	70	81
Alto	81	91

Apéndice E. Pruebas de normalidad

Prueba de Normalidad para Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,145	95	,000
Clima organizacional	,115	95	,004
Estructura	,136	95	,000
Valores	,121	95	,002
Motivación	,152	95	,000
Productividad	,165	95	,000
Conocimiento	,146	95	,000
Competencia	,160	95	,000
Liderazgo	,136	95	,000

Las pruebas de normalidad presentan las significaciones menores a 0,05 con la prueba de Kolmogorov Smirnov, en consecuencia, las dimensiones y sus variables no siguen una distribución normal, por este motivo usaremos estadística no paramétrica con el coeficiente de correlación de Spearman y contraste Chi Cuadrado.

Apéndice F. Tabulación para la distribución de respuestas según ítem

Clima organizacional, dimensión: Estructura de la institución

Ítem	Respuesta	Recuento	%
1. En mi institución los trabajos están bien definidos y organizados.	Totalmente en desacuerdo	2	2%
	Parcialmente en desacuerdo	7	7%
	Me es diferente	5	5%
	Parcialmente de acuerdo	46	48%
	Totalmente de acuerdo	35	37%
2. En mi institución siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Parcialmente en desacuerdo	3	3%
	Me es diferente	3	3%
	Parcialmente de acuerdo	35	37%
	Totalmente de acuerdo	54	57%
3. Todos los trabajadores conocen el cargo y autoridad que le otorga su puesto de trabajo.	Totalmente en desacuerdo	1	1%
	Parcialmente en desacuerdo	3	3%
	Me es diferente	5	5%
	Parcialmente de acuerdo	26	27%
	Totalmente de acuerdo	60	63%
4. Quienes dirigen prefieren que, si uno hace bien las cosas, siga adelante en vez de consultar todo con ellos.	Totalmente en desacuerdo	4	4%
	Parcialmente en desacuerdo	5	5%
	Me es diferente	11	12%
	Parcialmente de acuerdo	34	36%
	Totalmente de acuerdo	41	43%
5. Las autoridades reúnen a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque se les cambie de sus puestos habituales.	Totalmente en desacuerdo	2	2%
	Parcialmente en desacuerdo	10	11%
	Me es diferente	8	8%
	Parcialmente de acuerdo	30	32%
	Totalmente de acuerdo	45	47%
6. Existe confianza entre superior y subordinado.	Totalmente en desacuerdo	8	8%
	Parcialmente en desacuerdo	0	0%
	Me es diferente	13	14%
	Parcialmente de acuerdo	44	46%
	Totalmente de acuerdo	30	32%
7. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	Totalmente en desacuerdo	7	7%
	Parcialmente en desacuerdo	12	13%
	Me es diferente	14	15%
	Parcialmente de acuerdo	57	60%
	Totalmente de acuerdo	5	5%
8. Las ideas nuevas generalmente no se toman en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	Totalmente en desacuerdo	5	5%
	Parcialmente en desacuerdo	16	17%
	Me es diferente	11	12%
	Parcialmente de acuerdo	43	45%
	Totalmente de acuerdo	20	21%
Total		95	100%

Clima organizacional, dimensión: Valores

Ítem	Respuesta	Recuento	%
9. En mi institución se preocupan de que se tenga claro las responsabilidades y tareas de cada uno.	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Parcialmente en desacuerdo	3	3%
	Me es diferente	2	2%
	Parcialmente de acuerdo	28	29%
	Totalmente de acuerdo	62	65%
10. Para cumplir con el objetivo de un trabajo es necesario realizarlo con iniciativa y responsabilidad.	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Parcialmente en desacuerdo	0	0%
	Me es diferente	2	2%
	Parcialmente de acuerdo	15	16%
	Totalmente de acuerdo	78	82%
11. Un problema es que algunos trabajadores no asumen sus responsabilidades en el trabajo.	Totalmente en desacuerdo	2	2%
	Parcialmente en desacuerdo	13	14%
	Me es diferente	6	6%
	Parcialmente de acuerdo	44	46%
	Totalmente de acuerdo	30	32%
12. Conozco la misión y visión de mi institución.	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Parcialmente en desacuerdo	1	1%
	Me es diferente	7	7%
	Parcialmente de acuerdo	31	33%
	Totalmente de acuerdo	56	59%
13. En mi institución se respeta mi opinión para llegar a un acuerdo.	Totalmente en desacuerdo	3	3%
	Parcialmente en desacuerdo	8	8%
	Me es diferente	9	9%
	Parcialmente de acuerdo	47	49%
	Totalmente de acuerdo	28	29%
Total		95	100%

Clima organizacional, dimensión: Motivación

Ítem	Respuesta	Recuento	%
14. Realizo mis actividades con iniciativa propia.	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Parcialmente en desacuerdo	2	2%
	Me es diferente	5	5%
	Parcialmente de acuerdo	17	18%
	Totalmente de acuerdo	71	75%
15. Me siento comprometido para alcanzar metas establecidas.	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Parcialmente en desacuerdo	1	1%
	Me es diferente	5	5%
	Parcialmente de acuerdo	18	19%
	Totalmente de acuerdo	71	75%
16. Estoy contento en la institución donde trabajo.	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Parcialmente en desacuerdo	2	2%
	Me es diferente	10	11%
	Parcialmente de acuerdo	39	41%
	Totalmente de acuerdo	44	46%
17. Los trabajadores parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	Totalmente en desacuerdo	2	2%
	Parcialmente en desacuerdo	4	4%
	Me es diferente	12	13%
	Parcialmente de acuerdo	44	46%
	Totalmente de acuerdo	33	35%
18. En mi institución los que desempeñan mejor su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	Totalmente en desacuerdo	6	6%
	Parcialmente en desacuerdo	18	19%
	Me es diferente	8	8%
	Parcialmente de acuerdo	29	31%
	Totalmente de acuerdo	34	36%
19. Mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	Totalmente en desacuerdo	2	2%
	Parcialmente en desacuerdo	16	17%
	Me es diferente	10	11%
	Parcialmente de acuerdo	36	38%
	Totalmente de acuerdo	31	33%
20. Estoy satisfecho con los beneficios que me otorga la institución.	Totalmente en desacuerdo	10	11%
	Parcialmente en desacuerdo	6	6%
	Me es diferente	22	23%
	Parcialmente de acuerdo	29	31%
	Totalmente de acuerdo	28	29%
Total		95	100%

Desempeño laboral, dimensión: *Productividad*

Ítem	Respuesta	Recuento	%
21. El instrumento de medición utilizado para evaluar el desempeño del personal arroja conclusiones justas.	Totalmente en desacuerdo	8	8%
	Parcialmente en desacuerdo	10	11%
	Me es diferente	20	21%
	Parcialmente de acuerdo	39	41%
	Totalmente de acuerdo	18	19%
22. Cumplo con mi horario de trabajo.	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Parcialmente en desacuerdo	1	1%
	Me es diferente	0	0%
	Parcialmente de acuerdo	12	13%
	Totalmente de acuerdo	82	86%
23. Trabajo sin interrupciones a lo largo de mi jornada laboral.	Totalmente en desacuerdo	7	7%
	Parcialmente en desacuerdo	11	12%
	Me es diferente	1	1%
	Parcialmente de acuerdo	36	38%
	Totalmente de acuerdo	40	42%
24. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales.	Totalmente en desacuerdo	9	9%
	Parcialmente en desacuerdo	11	12%
	Me es diferente	7	7%
	Parcialmente de acuerdo	33	35%
	Totalmente de acuerdo	35	37%
25. Muchos compañeros de trabajo sufren de estrés debido a la exigencia del trabajo.	Totalmente en desacuerdo	3	3%
	Parcialmente en desacuerdo	14	15%
	Me es diferente	19	20%
	Parcialmente de acuerdo	28	29%
	Totalmente de acuerdo	31	33%
Total		95	100%

Desempeño laboral, dimensión: *Conocimiento de trabajo*

Ítem	Respuesta	Recuento	%
26.Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimiento.	Totalmente en desacuerdo	22	23%
	Parcialmente en desacuerdo	27	28%
	Me es diferente	7	7%
	Parcialmente de acuerdo	30	32%
	Totalmente de acuerdo	9	9%
27. Tengo los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de mi puesto.	Totalmente en desacuerdo	3	3%
	Parcialmente en desacuerdo	0	0%
	Me es diferente	7	7%
	Parcialmente de acuerdo	26	27%
	Totalmente de acuerdo	59	62%
28. La falta de conocimiento de algún trabajador ha generado problemas.	Totalmente en desacuerdo	14	15%
	Parcialmente en desacuerdo	11	12%
	Me es diferente	19	20%
	Parcialmente de acuerdo	44	46%
	Totalmente de acuerdo	7	7%
29. Necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo.	Totalmente en desacuerdo	3	3%
	Parcialmente en desacuerdo	11	12%
	Me es diferente	3	3%
	Parcialmente de acuerdo	29	31%
	Totalmente de acuerdo	49	52%
30. Mi institución organiza cursos de capacitación para desarrollar al personal.	Totalmente en desacuerdo	23	24%
	Parcialmente en desacuerdo	15	16%
	Me es diferente	15	16%
	Parcialmente de acuerdo	25	26%
	Totalmente de acuerdo	17	18%
Total		95	100%

Desempeño laboral, dimensión: *Competencia comunicativa*

Ítem	Respuesta	Recuento	%
31. Tengo facilidad para exponer mis ideas.	Totalmente en desacuerdo	4	4%
	Parcialmente en desacuerdo	5	5%
	Me es diferente	6	6%
	Parcialmente de acuerdo	42	44%
	Totalmente de acuerdo	38	40%
32. Tengo un buen nivel de redacción.	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Parcialmente en desacuerdo	3	3%
	Me es diferente	2	2%
	Parcialmente de acuerdo	57	60%
	Totalmente de acuerdo	33	35%
33. Tengo buena comunicación con mis compañeros de trabajo.	Totalmente en desacuerdo	2	2%
	Parcialmente en desacuerdo	1	1%
	Me es diferente	9	9%
	Parcialmente de acuerdo	22	23%
	Totalmente de acuerdo	61	64%
34. Mis compañeros y yo trabajamos juntos y de manera efectiva.	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Parcialmente en desacuerdo	1	1%
	Me es diferente	6	6%
	Parcialmente de acuerdo	36	38%
	Totalmente de acuerdo	52	55%
35. En mi institución se trabaja en equipo.	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Parcialmente en desacuerdo	7	7%
	Me es diferente	8	8%
	Parcialmente de acuerdo	37	39%
	Totalmente de acuerdo	43	45%
Total		95	100%

Desempeño laboral, dimensión: *Liderazgo*

Ítem	Respuesta	Recuento	%
36. Los jefes confían en la experiencia y capacidad de los trabajadores por lo que no suelen supervisarnos.	Totalmente en desacuerdo	8	8%
	Parcialmente en desacuerdo	9	9%
	Me es diferente	10	11%
	Parcialmente de acuerdo	47	49%
	Totalmente de acuerdo	21	22%
37. Los jefes toman las decisiones y nosotros solo las obedecemos	Totalmente en desacuerdo	9	9%
	Parcialmente en desacuerdo	5	5%
	Me es diferente	5	5%
	Parcialmente de acuerdo	21	22%
	Totalmente de acuerdo	55	58%
38. Los jefes promueven la participación y toman en cuenta nuestras ideas para que tomen decisiones.	Totalmente en desacuerdo	6	6%
	Parcialmente en desacuerdo	18	19%
	Me es diferente	7	7%
	Parcialmente de acuerdo	44	46%
	Totalmente de acuerdo	20	21%
39. Los jefes siempre premian el buen trabajo, así funciona todo.	Totalmente en desacuerdo	20	21%
	Parcialmente en desacuerdo	17	18%
	Me es diferente	14	15%
	Parcialmente de acuerdo	22	23%
	Totalmente de acuerdo	22	23%
40. Los jefes comunican y nos transmiten su visión de cambio de una manera eficaz a todos los trabajadores.	Totalmente en desacuerdo	8	8%
	Parcialmente en desacuerdo	16	17%
	Me es diferente	15	16%
	Parcialmente de acuerdo	34	36%
	Totalmente de acuerdo	22	23%
Total		95	100%

ANEXOS

Anexo 1. Escala de interpretación del coeficiente de correlación

PSPP. Correlación bivariado

Escala	Valoración
1	Perfecta
0,81 - 0,99	Alta
0,61 - 0,80	Moderada - alta
0,42 - 0,60	Moderada
0,21 - 0,40	Moderada - baja
0,01 - 0,20	Baja
0	Nula

Nota. Tomado de Sancho et al., (2014).