

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL, EN LA MUNICIPALIDAD DE HUALMAY-HUAURA,
2020**

PRESENTADO POR:

ADDISON PIER SOSA CASANOVA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

ASESOR:

DR. TEODORICO JAMANCA ALBERTO

HUACHO - 2022

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORA DEL
PERSONAL, EN LA MUNICIPALIDAD DE HUALMAY-HUAURA,
2020**

ADDISON PIER SOSA CASANOVA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. TEODORICO JAMANCA ALBERTO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN SALUD PÚBLICA
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

A mis padres y hermano por su apoyo incondicional.

Addison Pier Sosa Casanova

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas que hicieron posible el estudio.

Addison Pier Sosa Casanova

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	3
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	9
2.2 Bases teóricas	12
2.2.1. Clima Organizacional	12
2.2.2. Desempeño laboral	29
2.3 Bases Filosóficas	39
2.4 Definición de términos básicos	40
2.5 Hipótesis de investigación	41
2.5.1 Hipótesis general	41
2.5.2 Hipótesis específicas	41
2.6 Operacionalización de las variables	41
CAPÍTULO III	43
METODOLOGÍA	43
3.1 Diseño metodológico	43

3.2 Población y muestra	43
3.2.2 Muestra	44
3.3 Técnicas de recolección de datos	45
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	46
CAPÍTULO IV	48
RESULTADOS	48
4.1 Análisis de resultados	48
Validez del instrumento	49
4.2 Contrastación de hipótesis	60
CAPÍTULO V	64
DISCUSIÓN	64
5.1 Discusión de resultados	64
CAPÍTULO VI	66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
6.1 Conclusiones	66
6.2 Recomendaciones	68
REFERENCIAS	69
7.1. Fuentes bibliográficas	69
7.2. Fuentes electrónicas	70
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	41
Tabla 2.....	44
Tabla 3.....	45
Tabla 4.....	45
Tabla 5.....	50
Tabla 6.....	50
Tabla 7.....	51
Tabla 8.....	52
Tabla 9.....	53
Tabla 10.....	54
Tabla 11.....	55
Tabla 12.....	56
Tabla 13. <i>Tabla de frecuencias de la variable productividad</i>	57
Tabla 14. <i>Tabla de frecuencias de la variable desempeño laboral</i>	58
Tabla 15. <i>Tabla de resultados de la hipótesis general</i>	60
Tabla 16. <i>Resultados de la prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 1.</i>	61
Tabla 17. <i>Resultados de la prueba Chi cuadrado para la hipótesis específica 2</i>	62
Tabla 18. <i>Resultados de la prueba Chi cuadrado para prueba de la hipótesis específica 3</i>	63

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Pautas referenciales de la comunicación.	21
<i>Figura 2.</i> Local Municipal de Hualmay	49
<i>Figura 3.</i> Alcaldesa de Hualmay. Ing. Sandra Fiorella Churrango Valdivia	49
<i>Figura 4.</i> Gráfico de barras para la variable realización personal.....	51
<i>Figura 5.</i> Diagrama de barras para la variable comunicación.....	53
<i>Figura 6.</i> Gráfica de barras de la variable condiciones laborales	54
<i>Figura 7.</i> Diagrama de barras de la variable clima organizacional.....	55
<i>Figura 8.</i> Diagrama de barras de la variable responsabilidad	56
<i>Figura 9.</i> Diagrama de barras de la variable liderazgo	57
<i>Figura 10.</i> Diagrama de barras de la variable productividad	58
<i>Figura 11.</i> Diagrama de barras de la variable desempeño laboral	59
<i>Figura 12.</i> Distribución Chi cuadrado para la hipótesis general.....	60
<i>Figura 13.</i> Distribución Chi cuadrado para la hipótesis específica 1.....	61
<i>Figura 14.</i> Distribución Chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 2.....	62
<i>Figura 15.</i> Distribución Chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 3	63

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Hualmay en estos tiempos de pandemia. La metodología considera como una investigación de tipo aplicada ya que el conocimiento de la relación entre las variables permite tomar las acciones que permitan cohesionar la relación entre los trabajadores de esta entidad, nivel correlacional debido a que se mide el grado de relación entre las variables de estudio con enfoque cuantitativo por que los datos son cuantificados y se hace uso de la estadística para la toma de decisiones y diseño no experimental ya que las variables no son manipuladas. La población estudiada estaba conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad que hacían un total de 100 personas y se consideró una muestra aleatoria simple de 50 trabajadores y para la selección se utilizó el programa SPSS. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de 28 preguntas con cinco alternativas. Los resultados se obtuvieron utilizando el estadístico chi cuadrado y para su procesamiento se utilizó el programa SPSS, lo cual evidencio un sig asintótico de 0.000; para un $\alpha=0,05$: lo cual indica que si existe relación entre la variable de estudio Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Hualmay.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the Municipality of Hualmay in these times of pandemic. The methodology considers it to be an applied type of research since knowledge of the relationship between the variables allows actions to be taken that allow the relationship between the workers of this entity to be cohesive, a correlational level due to the fact that the degree of relationship between the variables is measured. study with a quantitative approach because the data is quantified and statistics are used for decision making and non-experimental design since the variables are not manipulated. The population studied was made up of all the workers of the Municipality that made a total of 100 people and a simple random sample of 50 workers was considered and the SPSS program was used for the selection. The survey was used as a technique and a 28-question questionnaire with five alternatives as an instrument. The results were obtained using the chi square statistic and the SPSS program was used for processing, which showed an asymptotic sig of 0.000; for an $\alpha=0.05$: which indicates that there is a relationship between the study variable Organizational Climate and job performance of the workers of the Municipality of Hualmay.

Keywords: Organizational climate, job performance, leadership

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional en todos los centros laborales ha sido afectado por la pandemia del COVID-19, lo cual generó restricciones y cambios de estilo de vida de los trabajadores, la Municipalidad de Hualmay, perteneciente a la Provincia de Huaura, departamento de Lima no ha sido ajena a esta situación; muchos trabajadores entraron en la virtualidad y la interacción con los demás trabajadores ha sido limitada, modificándose la relación, el estudio realizado determina el grado de relación en estas circunstancias abordando para ello:

Como inicio se muestra la realidad del problema, plantea los problemas y los objetivos, además, se justifica la indagación y delimitación del estudio.

Se continúa, recopilando estudios previos a través de una búsqueda exhaustiva así como también las teorías relacionadas con las variables a investigar que fundamentan el desarrollo del estudio. También se consideran los significados de los términos especializados utilizados en la revisión y algunos que sirven para comprender la revisión con mayor claridad.

Luego se diseña la metodología a seguir para la recopilación y procesamiento de datos, identificando la población involucrada y a partir de ella obtener la muestra representativa para inferir sobre la población.

El desarrollo del estudio muestra sus evidencias mediante la presentación de los resultados mostrándose mediante tablas de frecuencias y gráficos de barras, se demuestran también las hipótesis planteadas en la investigación.

A continuación se realiza la reflexión de los resultados obtenidos considerando los objetivos trazados, mostrándose las coincidencias y deferencia con otros estudios; así también se generan nuevas investigaciones como consecuencia de los vacíos encontrados.

Todo lo anterior converge a las conclusiones evidenciándose que, si existe relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Hualmay, recomendándose realizar capacitaciones que mejoren esta relación.

Finalmente se realiza un listado de las fuentes consultadas e información complementaria en los anexos, todo de acuerdo a las normas APA 6ta edición, en irrestricto cumplimiento de lo establecido por la Escuela de Post Grado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones por lo general están preocupadas más por la situación económica, contable, financiera y técnicas cuantitativas en el sistema donde funcionan; pero muchas de ellas le dan poca importancia al componente humano; del cual depende al final el éxito de una organización. Para que el ser humano se realice a plenitud en una organización debe presentarse un clima organizacional que reúna las condiciones necesarias para su rendimiento óptimo ; esto tiene que ver fundamentalmente con las condiciones laborales en el que trabaja, la comunicación adecuada con sus compañeros y la satisfacción que tienen en su desarrollo personal y profesional. Por lo tanto, el clima organizacional es el ámbito que debe tener características pertinentes hacia el trabajador se sienta motivado para dar lo mejor por su centro de trabajo y esto repercutirá en su desempeño laboral beneficiando a la organización.

Um de nossos especialistas (2020), consideran “El clima organizacional es el conjunto de las sensaciones e impresiones de los colaboradores de una empresa sobre el ambiente laboral”.

Escuela de Organización Industrial (2015), Considera el clima organizacional como “el conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en el ambiente físico, social y el comportamiento organizacional”.

La Municipalidad de Hualmay no es ajena a estas situaciones que se presentan con el clima Organizacional; ya que la mayoría de trabajadores son contratados y no tienen estabilidad, además se ha descuidado la capacitación permanente de los trabajadores que motive su desarrollo y actualización con las tecnologías emergentes en su área de trabajo , también hay que indicar el salario que perciben la mayoría de

trabajadores no es acorde para tener una calidad de vida familiar ; todas estas situaciones inciden en el “clima laboral” y el “desempeño laboral ; esto motivo a realizar la presente investigación la cual busca determinar el grado de relación que se da entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de esta Organización.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre el clima Organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima Organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre la realización personal de los trabajadores que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura y su desempeño laboral.

2. Determinar la relación que existe entre la comunicación que se da entre y los trabajadores que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura y su desempeño laboral.
3. Determinar la relación que existe entre las condiciones que laboran los trabajadores en la Municipalidad de Hualmay-Huaura y su desempeño laboral.

1.4 Justificación de la investigación

El desarrollo de la investigación permitirá determinar el grado de relación que se da entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad; lo cual servirá para desarrollar estrategias que superen las falencias en las dimensiones consideradas en el estudio. Debido a los cambios de comportamiento de los trabajadores en todas las organizaciones como consecuencia de la pandemia del COVID-19, se hace necesarios estudios que tienen que ver con variables cuyas dimensiones evalúen los nuevos escenarios donde se desenvuelven los trabajadores y medir el comportamiento de la variable clima organizacional y desempeño laboral, justificándose la necesidad de la investigación toda vez que determina el grado de relación entre estas variables.

La investigación se justifica también debido a que se tomaran decisiones que logren fortalecer el clima organizacional y como consecuencia de ello el mejor desempeño de los trabajadores y por ende la optimización del sistema organizacional.

El estudio una vez determinado el grado de relación entre las variables en estudio se justifica porque permite identificar esta interacción de las variables, para diseñar programas de capacitación que fortalezcan el clima organizacional, considerando que los trabajadores se constituyen en el componente indispensable y fundamental en el éxito de las organizaciones.

1.5 Delimitaciones del estudio

a) Delimitación Espacial:

El estudio se realizará en la Municipalidad de Hualmay – Huaura, que se encuentra ubicado en la margen izquierda del Río Huaura, a 150 km. de la Capital

de la República y a 32 m. sobre el nivel del mare y el Consejo distrital se ubica en la avenida Domingo Mandamiento Sipán” N° 649.

b) Delimitación Temporal:

El proyecto se desarrollará durante el año 2021.

c) Delimitación Social:

El estudio tiene su influencia en los trabajadores que laboran en el consejo municipal y que repercute en los habitantes de dicho distrito de Hualmay.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación es viable por lo siguiente:

Se cuenta con los recursos económicos suficientes para la realización del estudio en su integridad.

Existe disposición de la información pertinente de la Municipalidad para realizar la investigación.

Existe disponibilidad de tiempo para realizar el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Meza (2018), en su investigación “Clima Organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista de, en Chiapas” en la “Universidad Linda Vista en Chiapas-México para optar el grado de maestro en Administración:

El objetivo del estudio es determinar si el desempeño laboral está influenciado por el clima organizacional imperante. La investigación es empírica, cuantitativa y transversal. Fue un estudio de censo que involucró a 100 empleados de la Universidad Linda Vista en Chiapas.

Se utilizaron dos instrumentos de medida que fueron validados en estudios previos. El proceso estadístico se llevó a cabo mediante diversas técnicas descriptivas y métodos estadísticos inferenciales como la r de Pearson. En los resultados se encontró que existe una correlación significativamente positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = .569$, $p = .000$), lo que nos lleva a concluir que el clima organizacional en la Universidad Linda Vista es mejor los empleados tienen un mejor desempeño laboral. Otro hallazgo importante fue que el estado laboral influye en la percepción del clima organizacional (aquellos con mejores desempeños perciben un mejor clima organizacional), lo que sugiere que el estado laboral marca una diferencia significativa en cuanto a la percepción del ambiente laboral que impregna la institución de la empresa.

Al correlacionar las variables demográficas edad y antigüedad con las variables clima organizacional y desempeño laboral, se encontró que la edad

no influye en la percepción del clima organizacional y que existe una relación inversa muy débil con el desempeño laboral. Con respecto a la antigüedad, se encontró que esta estaba más relacionada con el clima laboral que con el desempeño laboral, sugiriendo que, a mayor antigüedad, mejor percepción del clima laboral.

Montemayor (2017), en su artículo "Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena" tiene como:

Objetivo: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de docentes y administraciones de una institución de educación superior en el municipio de Chillán-Chile. Método: estudio cuantitativo correlativo de 166 trabajadores.

Se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral, el Instrumento de Clima Organizacional y un cuestionario para identificar las historias sociodemográficas y laborales de los participantes.

Resultados: el 95% de los docentes y el 90,6% del personal administrativo dijeron estar satisfechos con su trabajo. El 80% del profesorado y el 72,7% del personal administrativo manifestaron percibir un alto nivel de clima organizativo o laboral. Los empleados más satisfechos y los que perciben un mayor clima organizacional son los que han estado empleados en la universidad entre 15 y 29 años y los que trabajan menos de 40 horas semanales.

Los titulares de contratos de propietarios están más satisfechos con su trabajo y los titulares de contratos sienten un clima organizacional más elevado. La correlación entre los valores globales del clima organizacional y la satisfacción laboral fue estadísticamente significativa tanto para los docentes ($r = 0.523$; $p < 0.001$) como para la administración ($r = 0.468$; $p < 0.001$). Conclusión: La percepción de un clima organizacional alto se asocia con una mayor satisfacción laboral entre docentes y administradores.

Díaz (2019), en la tesis "*Cultura Organizacional y desempeño laboral de los empleados de Institutos de educación media superior en los Municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México*" en la universidad de "Montemorelos-México, para optar el grado de maestro en Recursos Humanos tiene como:

El objetivo de medir si el nivel de calidad de la cultura organizacional es un predictor del nivel de desempeño laboral, de acuerdo con la percepción de los colaboradores de las instituciones de educación superior en las comunidades de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, transversal y explicativa. La población utilizada para el presente estudio comprende alrededor de 127 empleados. La muestra estuvo conformada por 95 empleados de instituciones de educación superior de las comunidades de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero para medir la calidad percibida de la cultura organizacional, compuesto por 15 ítems y una confiabilidad de 0.871; el segundo, que se enfoca en medir el grado de desempeño laboral percibido, tiene 20 elementos y una confiabilidad de 0.726.

Como resultado, se observó que el nivel de cultura organizacional es un predictor del desempeño laboral de los colaboradores de instituciones de educación superior en las comunidades de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. Al realizar el análisis de regresión, se encontró que la variable grado de cultura organizacional explica el 20.6% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño laboral. El valor de R² corregido fue igual a 0,206. De la misma forma se obtuvo el valor de F igual a 23.264 y el valor de p igual a 0.000. Dado que el nivel de significancia es inferior a 0,5; indica que existe una influencia lineal positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral entre los empleados de educación superior en las comunidades de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. Los valores del coeficiente Bk no estandarizado obtenido por la técnica de regresión estadística fueron: B0 = 3.776 y B1 = 0.192. Con estos valores, se podría construir la siguiente ecuación de regresión de mínimos cuadrados: Mano de obra = 3.776 + 0.192.

Con la ayuda de métodos estadísticos y para la población considerada, se llegó a la conclusión de que el grado de cultura organizacional percibido por los empleados de estas instituciones tiene una influencia lineal positiva moderada en el grado de satisfacción laboral de los empleados de las universidades de las comunidades de Colombia. Bochil y Jitotol, Chiapas, México”. Por lo tanto, se puede afirmar que “cuanto mejor es el nivel de cultura organizacional, mejor es la percepción del desempeño laboral por parte de los empleados de las

instituciones de educación superior en las comunidades de Bochil y Jitotol, Chiapas, México”.

Bruzual (2016), en la tesis denominada “*Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk manamegnt*”, en la Universidad de “Montemorelos-México” para optar el Grado de Maestro en Recursos Humanos:

El objetivo es determinar si existe una correlación significativa entre el nivel de calidad del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios. Fiabilidad y gestión de riesgos.

La investigación presentada fue cuantitativa, descriptiva, correlativa, de campo y transversal. En el estudio se utilizaron dos instrumentos: el primero con 20 declaraciones para medir el clima organizacional percibido por los empleados con una confiabilidad de 0.939 y el segundo con 31 declaraciones para medir la satisfacción laboral con una confiabilidad de .947, respectivamente. La muestra incluyó a 72 trabajadores que representaron el 100% de la población. Para las diversas hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas *r* de Pearson, la prueba *t* de Student y un análisis de varianza unidireccional. Los resultados mostraron que el nivel de clima organizacional percibido por los trabajadores y la satisfacción laboral tuvieron una correlación positiva en gran medida ($r = .790$, $p = .000$). Se demostró que las variables independientes edad y género influyeron significativamente en el clima organizacional y las variables independientes lugar de residencia, tipo de empleo, género y edad influyeron significativamente en el grado de satisfacción laboral.

En general, se encontró que los empleados de la empresa de servicios de confiabilidad y gestión de riesgos están más o más satisfechos con su trabajo, mejor es el clima organizacional. Los empleados manifestaron estar entre justos y buenos en el clima organizacional y entre satisfechos y muy satisfechos en términos de satisfacción laboral.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Carrasco, (2019), en la tesis titulada “*El clima organizacional para el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, 2019*”, para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública en la “Universidad Cesar vallejos Chiclayo-Perú:

El objetivo del estudio es determinar la coherencia entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del municipio de Lagunas Mocupe. El enfoque fue cuantitativo y descriptivo, diseño: no experimental, correlacional cruzado; si la población está compuesta por 40 empleados de la institución en cuestión. La técnica de la encuesta fue aplicada por dos instrumentos elaborados por el autor y validados por el juicio de tres expertos y la confiabilidad por el Alfa de Cronbach, el cuestionario para ambas variables constaba de 23 preguntas. La información fue procesada y analizada con el programa SPSS v22. Se encontró que el clima organizacional y el desempeño laboral muestran una relación baja, no significativa ($r = 0.560$), la relación interpersonal humana una relación del 38%, significativamente con el desempeño laboral (44%) y la comunicación (46%). El liderazgo como parte del clima organizacional tiene una relación del 49% de casi siempre, significativa, con el desempeño de los trabajadores comunitarios”. Recomendar al alcalde proponer enfoques para fortalecer el clima organizacional existente con el fin de incrementar las estadísticas a través de jornadas de sensibilización, apostando por cursos de capacitación, talleres, jornadas para fortalecer las normas de convivencia y ejemplos prácticos ejemplares.

Colala (2019), en la tesis denominada “*Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de I.E N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes*” para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública en la “Universidad Cesar vallejos Chiclayo-Perú:

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los empleados del IE No. 16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes, hipotetizando que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del empleado del IE No .16647 consta de Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes.

Existe una investigación descriptiva y correlativa que aplicó un cuestionario de 50 preguntas a una población de 33 trabajadores. Mediante tablas y gráficos, pudimos sacar las siguientes conclusiones: Se demostró una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de IE No. 16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes, es decir, una correlación moderada basada en la correlación de Spearman coeficiente ($\rho = 528^{**}$) y muy significativo ($** p < .01$), ya que el clima laboral según Sonia Palma es medio y según la hoja de evaluación del desempeño laboral alcanza los niveles de desempeño sin lograr excelentes resultados.

En tal sentido, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir H_i : Existe relación moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de I.E N°16647 Humberto Aldáz Pesantez”, “San José de Lourdes”.

Huarcaya (2018), realizó la investigación denominada “*Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018*” en la “Universidad Cesar vallejos” para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública y que tuvo como objetivo:

El objetivo de este estudio fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas Chuquibambilla. Esta investigación muestra la importancia del clima organizacional para el desempeño docente y por ende para la calidad del servicio percibida por estudiantes, padres y público en general. El estudio corresponde a una investigación básica sustancial de tipo correlativo en un diseño correlativo descriptivo no experimental con corte transversal, ya que los datos son recolectados en un solo momento y en un solo momento en una muestra de 40 personas que laboran en el establecimiento educativo. José María Arguedas Chuquibambilla fue elegido probabilísticamente y al azar. Para lo cual se diseñó y desarrolló un instrumento denominado encuesta de escala de calificación de 30 ítems sobre las percepciones del clima organizacional en la docencia, instrumentos que fueron sometidos a una prueba de confiabilidad y validación por juicio de expertos. Para procesar y analizar los datos obtenidos se utilizaron MS Excel y SPSS v21, que consistieron en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis mediante la prueba

de la Asociación Tau de Kendall. Los resultados del estudio muestran que el 62,50% de la muestra en la variable clima organizacional percibe en las categorías bajo y normal y el 37,50% en alto, con respecto al desempeño docente el 80% como bajo y regular y el 20% en egresados. Por tanto, el clima organizacional se correlaciona directa y significativamente con el desempeño docente; en un ambiente laboral adecuado, mejor es el desempeño docente, por lo que se concluye que las variables examinadas están correlacionadas. El nivel de correlación es positivamente alto, ya que la rho de los lanceros es igual a 0,788 según el nivel de relación.

Padilla (2019), en la investigación titulada *El clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la oficina de la producción* en la “Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión”, para obtener el grado de maestro en gestión Pública:

El objetivo general de este trabajo fue mostrar que el clima laboral tiene una influencia decisiva en el desempeño de los empleados de la oficina de personal del Ministerio de la Producción.

Es investigación aplicada, no diseño experimental, y tiene un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 180 funcionarios y empleados que laboran en la oficina de recursos humanos del Departamento de Producción, y la muestra estuvo conformada por 92 funcionarios y empleados determinados por muestreo aleatorio simple. Los materiales y métodos utilizados para la recolección de datos fueron la encuesta y el cuestionario que se aplicó a la muestra. Para el procesamiento de la información se utilizó el programa estadístico SPSS y estadística descriptiva, así como la herramienta estadística chi-cuadrado no paramétrica para la prueba de hipótesis.

Los resultados de la disertación confirman las hipótesis del estudio que se han comprobado porque el contraste arroja resultados que están por encima del valor crítico, es decir, se aceptaron las hipótesis formuladas y se rechazaron las hipótesis nulas, lo que significa que el clima de trabajo tiene una influencia significativa en el desempeño Empleado de la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción.

Salinas (2017), en la tesis denominada “*Clima Organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*” en la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión para optar el Grado de maestro en Gestión Pública:

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los administradores designados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Teniendo esto en cuenta, se realizó un estudio de correlación transversal; Se obtuvo una muestra de 152 empleados administrativos nombrados y se realizaron dos encuestas para medir el clima organizacional, el desempeño laboral y su relación entre las variables mencionadas.

Los resultados más importantes fueron: Existe una correlación significativa entre el componente de autonomía y el desempeño laboral. Existe una correlación significativa entre el componente de apoyo y el desempeño laboral. No existe una correlación significativa entre el componente retributivo y el desempeño laboral. Existe una correlación significativa entre el componente de relación y el desempeño laboral. Existe una correlación significativa entre el componente de conflicto y el desempeño laboral.

Existe una relación muy significativa entre el componente de compromiso y el desempeño laboral.

Existe una relación significativa entre el componente de comunicación y el desempeño laboral.

Existe una relación significativa entre el componente motivacional y el desempeño laboral.

En general intermedio Existe una relación muy significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Sin embargo, cabe señalar que esta relación es moderada.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

González (2013) sostiene que:

El clima organizacional, también llamado clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen sobre su organización, que a su vez influyen en el comportamiento de los empleados y diferencian una organización de otras.

Un ambiente de trabajo agradable Tener una cultura corporativa que fomente la pertenencia y el compromiso con el trabajo será siempre una ventaja competitiva para las empresas porque la calidad, productividad y mejor desempeño de los empleados está directamente relacionada con el entorno que gira en torno a ellos.

Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiada presión sobre sus empleados, solo logrará el éxito a corto plazo, pero desaparecerá del mercado a largo plazo. Un buen o mal clima organizacional tiene importantes consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo.

Según algunos autores, uno de los factores que determinan el clima organizacional de una empresa es:

Estructura: Se relaciona con la forma en que las actividades de las organizaciones se dividen, agrupan y coordinan en términos de las relaciones entre los distintos niveles jerárquicos, independientemente de su posición en el nivel. La formación de una estructura organizativa adecuada en la empresa facilita o dificulta el flujo de la comunicación, aspecto trascendental en cualquier tipo de comunidad que se esfuerce por la mejor convivencia posible.

Responsabilidad: Este aspecto está necesariamente ligado a la autonomía en el desempeño de la actividad delegada y, a su vez, está íntimamente relacionado con la naturaleza de la supervisión de las tareas delegadas.

Recompensa: Un salario justo y razonable, basado en el trabajo realizado, es el primer incentivo en una relación laboral. Es importante no olvidar

que, a pesar de que el salario justo y los resultados laborales logran el equilibrio esperado, las personas exigen un reconocimiento adicional.

Desafío: En la medida en que la organización fomente la aceptación de riesgos calculados para alcanzar las metas propuestas, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo saludable que se requiere en cualquier organización.

Relaciones: Estos se basan en el respeto interpersonal a todos los niveles, el buen trato y la cooperación, basados en la eficacia, productividad, utilidad y obediencia, todo dentro de límites precisos, sin llegar a ser excesivos y generar estrés, acoso laboral (bullying) y otros inconvenientes de este estilo.

Cooperación: Se relaciona con el apoyo adecuado, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en el logro de metas comunes, las cuales a su vez se relacionan con las metas de la empresa.

Estándares: Una norma, como sabemos, establece un parámetro o patrón que indica su alcance y conformidad. En la medida en que los estándares se pueden fijar de forma racional y, sobre todo, alcanzar sin un esfuerzo excesivo, son percibidos por los miembros del grupo con un sentido de justicia o equidad.

Conflicto: El conflicto siempre se crea por diferencias de opinión entre los miembros de un grupo. Este sentimiento puede surgir por varias razones: en conexión con problemas laborales o sociales y puede ocurrir entre empleados del mismo nivel o en relaciones con supervisores o supervisores.

Identidad: Hoy lo conocemos como sentido de pertenencia. Es el orgullo ser parte de la empresa y ser un miembro activo y sentir que los esfuerzos de uno están contribuyendo al logro de las metas de la organización.

Las organizaciones que quieran tener un clima organizacional óptimo deben comprometer a todos los empleados que laboran en la organización; Para ello, la autoridad ubicada en la cúspide de la organización debe liderar

creando los prerrequisitos materiales, económicos y psicosociales para que los empleados estén motivados, con perspectivas de desarrollo, con empatía por su entorno, con una comunicación fluida y así el sistema funcione de manera óptima. y el empleado recibe un desempeño óptimo en beneficio de toda la organización.

2.2.1.1. Dimensiones del clima organizacional.

ESAN (2015), para los profesores Litwin y Stinger, existen nueve dimensiones que repercuten en la generación del clima organizacional. Estas son:

Estructura: Esta dimensión comprende todo lo que tiene que ver con reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización. La estructura de una empresa puede influir en cómo los empleados perciben su lugar de trabajo.

Responsabilidad: Esta dimensión, también conocida como empoderamiento, se refiere al grado de autonomía que deben tener los empleados en la ejecución de su trabajo. En este contexto, es importante evaluar el tipo de supervisión realizada, los desafíos del trabajo y el compromiso con los resultados.

Recompensa: Consiste en la percepción de los empleados de que lo lograron como resultado del esfuerzo. No se trata solo de crear un salario justo, sino también de incentivos adicionales (no necesariamente monetarios) que motivan al trabajador a desempeñarse mejor.

Reto: Este aspecto se centra en el control de los trabajadores sobre el proceso productivo, independientemente de que sean bienes o servicios y los riesgos asumidos para lograr los objetivos propuestos. Este es un factor muy importante ya que ayuda a crear un entorno competitivo saludable.

Relaciones: El respeto, la colaboración y el buen trato son aspectos determinantes en esta dimensión en la medida que influyen en la productividad y en la generación de un ambiente grato de trabajo.

Cooperación: Aunque tiene similitudes con la dimensión anterior, la cooperación se enfoca principalmente en el apoyo oportuno y la presencia de un sentimiento de equipo que contribuya al logro de las metas del grupo.

Estándares: Se refiere a la percepción de los empleados sobre los de la empresa en torno al nivel de desempeño. Una vez que los requisitos sean apropiados y consistentes, los empleados verán justicia y equidad.

Conflictos: ¿Cómo respondes a una crisis? La forma en que los supervisores tratan los problemas y las discrepancias influye en la opinión general de los empleados sobre la gestión de conflictos en la empresa.

Identidad: Esta última dimensión evoca un sentimiento de pertenencia a la organización. Este factor indica cuánto están involucrados los empleados en las metas.

2.2.1.1.1. Realización personal y profesional

Educaweb (2018) menciona que:

Albert Einstein dijo que si sigues haciendo las cosas como siempre lo has hecho, obtendrás los mismos resultados. Entonces, si queremos desarrollarnos personalmente, tenemos que dejar nuestra zona de confort y desarrollarnos más, porque nuestra actitud y nuestras acciones darán forma a nuestro crecimiento como personas. Esta madurez que alcanzaremos se extenderá a todos los ámbitos de nuestra vida y nos convertirá en los profesionales que todas las empresas quieren.

Por tanto, el desarrollo personal y profesional están estrechamente relacionados.

Características personales que ayudan a ser mejor profesional

Valores: Ser una persona íntegra y honesta que se comporta de forma coherente es sin duda uno de los valores más importantes que una persona

puede aportar a su vida profesional desde el punto de vista personal. Son aspectos que van unidos y que deben reflejarse en acciones en el ámbito laboral.

Humildad: La humildad es una virtud que se aprende y se practica a lo largo de la vida. Consiste en darse cuenta de sus límites y darse cuenta del valor de los demás.

Optimismo: Ver las cosas desde una perspectiva positiva se trasladará al lugar de trabajo. No hay nada más abrumador que trabajar con alguien que siempre piensa que todo saldrá mal. En cambio, la persona optimista contagia su actitud.

Consecuencia: La perseverancia y el trabajo duro son fundamentales para alcanzar las metas profesionales. Si no renuncias a ningún aspecto de tu vida, al final lograrás la mayoría de tus objetivos y lo esencial en el mundo laboral pasará tu actitud al resto del equipo. Darse de baja. Requiere ver a la empresa como su empresa y vivir sus éxitos y fracasos como si fueran personales. Si eres una persona comprometida te resultará más fácil ponerte en contacto con la empresa.

La organización: Ser organizado es muy útil en un entorno profesional y personal. Todas las empresas valoran a alguien que sea capaz de planificar una serie de acciones y cumplir con las pautas.

Competencias profesionales que mejoran el desarrollo profesional

Iniciativa: Poder tomar decisiones, iniciar proyectos y promover acciones. Esta competencia es muy valorada por las empresas y también permite la realización de proyectos personales.

Liderazgo: Todo aquel que quiera ser líder en el ámbito laboral debe desarrollar una serie de cualidades que también puede incorporar a su vida privada, como la capacidad de tomar decisiones para cumplir, identificar metas o liderar equipos.

Gestión del trabajo: Quienes saben gestionar bien sus profesiones pueden hacerlo también en su ámbito personal. Una persona que aprenda a organizarse en el trabajo transferirá este conocimiento a su vida privada.

Habilidades interpersonales: La comunicación y el buen humor contribuyen a un buen ambiente de trabajo. Una actitud tolerante y abierta facilita el trato con otras personas a nivel personal y profesional.

Flexibilidad: Nadie quiere un trabajador que se fije en su posición y no pueda doblar el brazo. La flexibilidad es vital y le permite adaptarse no solo a las condiciones de trabajo sino también a su entorno.

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo es esencial y el aprendizaje no es tan fácil como podríamos pensar.

Recomendaciones para mejorar el desarrollo personal y profesional

Autoconocimiento: Si te conoces a ti mismo como un profesional, te conoces a ti mismo como persona. Conoces tus fortalezas, pero también tus debilidades, que te hacen un mejor trabajador, ya que sabes utilizar las primeras y minimizar las segundas.

Formación: Si queremos crecer en el mercado laboral, la educación tiene que ser constante. En un mundo que avanza a un ritmo vertiginoso, la formación y el reciclaje continuos son fundamentales; crecer a través del aprendizaje.

Definición de los objetivos: ¿Qué metas quieres alcanzar a corto y largo plazo? ¿Significan estos objetivos cambios a nivel personal? Verbalice sus metas, analice cómo lograrlas y reconsidere si cree que no son realistas

2.2.1.1.2. La comunicación

Chiavenato (2017) sostiene que:

Pese al progreso de la tecnología, la comunicación humana sigue siendo limitada y está sujeta a interferencias y turbulencias. Los mecanismos humanos para enviar y recibir mensajes son los mismos que usaron nuestros ancestros. Las diferencias individuales, los rasgos de personalidad, la percepción y la atribución, la motivación y las limitaciones humanas influyen enormemente en la capacidad de comunicación humana. La subjetividad es enorme. En la comunicación interpersonal, el proceso es evidentemente más complejo porque cada persona tiene su propio sistema cognitivo, percepciones, valores y motivos personales, todo lo cual constituye una pauta personal de referencia para interpretar las cosas. El contexto psicológico funciona como un filtro codificador que condiciona la aceptación y el procesamiento de cualquier información. Este filtro selecciona y rechaza toda información que no se ajusta a ese sistema o que puede amenazarlo (disonante). Hay una codificación perceptiva (percepción selectiva) que actúa como mecanismo de defensa y bloquea la información que no es deseada o relevante. Esta defensa puede perjudicar tanto el envío como la recepción de la información y también aniquilar la realimentación de información. Son los lentes a través de los cuales las personas ven e interpretan el mundo exterior. Existe una fuerte relación entre la cognición, la percepción y la motivación. Lo que dos personas se comunican está determinado por su percepción de sí mismas y del otro. La idea de comunicación está íntimamente relacionada con las percepciones y las motivaciones de la fuente (emisor) y del destinatario, dentro del contexto de cada situación. Como se dijo, el proceso de comunicación está íntimamente relacionado con el sistema cognitivo de cada persona. La cognición (o conocimiento) se refiere a aquello que las personas saben sobre sí mismas y del ambiente que las rodea. El sistema cognitivo de cada persona incluye sus valores personales y experiencias psicológicas, y está influido por las características de la personalidad, su estructura física y biológica, y el entorno físico y social que la envuelve. Sus acciones se basan en lo que piensa, cree y siente. El sistema cognitivo funciona como una pauta de referencia (el campo psicológico) que filtra o amplifica las comunicaciones de las personas con su entorno.

Las personas interpretan el mismo mensaje de maneras diferentes, tanto la fuente como el destinatario, lo que genera variaciones en los procesos de codificación y decodificación. Éste es el denominador común de la comunicación. Cada quien tiene sus propias pautas de referencia, que no siempre son equivalentes o congruentes.

Al codificar el mensaje, la fuente dispone de un sistema cognitivo, perceptivo y motivacional específico que ejerce una gran influencia en su manera de comunicar. Y lo mismo sucede con el destinatario. La figura anterior nos da una idea de la complejidad de la comunicación interpersonal, que es un proceso muy subjetivo, por lo que existen disonancias. El aparato de comunicación de las personas está compuesto por los siguientes elementos:

1. Órganos sensoriales. Son los receptores de los estímulos que provienen del entorno, o sea, la vista, el oído, el tacto, el gusto y el olfato. Reciben las sensaciones, que son codificadas en forma de percepciones de los fenómenos ambientales.

2. Órganos efectores. Son los transmisores de los mensajes hacia el entorno: el lenguaje humano, hablado o escrito, los gestos, la mímica, las expresiones faciales o corporales, etcétera.

3. Centro de comunicación. Es el punto de origen y de destino de todos los mensajes. El cerebro y el sistema nervioso no funcionan como un sistema lógico, sino como un campo psicológico. La comunicación humana es contingente, porque está sujeta a la pauta de referencia de cada persona, que es su propio campo de experiencia. El campo de experiencia funciona como un potente filtro que está compuesto por los sistemas cognitivo y emocional, que someten todos los mensajes al modo de comprensión y de interpretación de la persona.

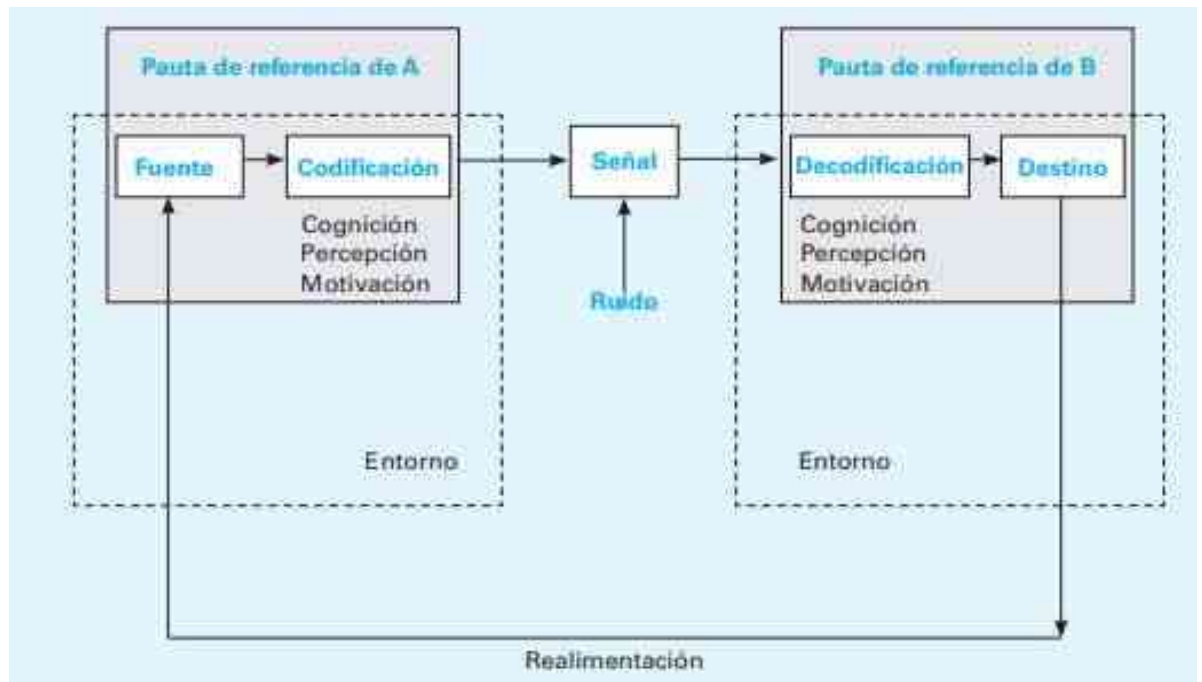


Figura 1. Pautas referenciales de la comunicación.

Fuente: Chiavenato (2017)

Factores de persuasión de la fuente

Las personas enfrentan un constante bombardeo de intentos por cambiar sus actitudes o puntos de vista. Algunos factores de persuasión están en la fuente. La persuasión suele ser exitosa cuando la fuente tiene gran credibilidad, la cual se consigue gracias a la competencia y la confiabilidad. A fin de reflejar competencia, las personas suelen hacer gala de diplomas, entrenamiento, experiencia o amplios conocimientos sobre determinado asunto.

La competencia es una fuerte ventaja, pero la confiabilidad es aún más importante. La simpatía también aumenta la eficiencia de una fuente persuasiva. Por otra parte, las personas responden mejor a fuentes con las que comparte ciertas similitudes.

La publicidad muestra la importancia de la fuente: muchas empresas gastan fortunas para que un portavoz ideal, como un artista, un actor o un ejecutivo, transmita su mensaje.

Factores de persuasión del mensaje

Para que un mensaje sea persuasivo debe estar fundado en argumentos bilaterales, de las dos partes en cuestión, y no en presentaciones unilaterales. Cuando uno presenta una opinión debe utilizar todos los argumentos posibles. Además, la repetición de un mensaje puede ser una estrategia eficiente. El efecto de validación se refiere al hecho de descubrir que la simple repetición de una afirmación provoca que ésta sea percibida como más válida o verdadera. No importa si la afirmación es cierta o no, porque si es repetida con frecuencia las personas creerán en ella.

Factores de persuasión del destinatario

Las características de la personalidad del destinatario son importantes para la aceptación del mensaje. Al parecer, la cautela” con que el destinatario recibe un mensaje ejerce más influencia que los rasgos de su personalidad.

Cuando una persona comprará un electrodoméstico, va preparada para que el vendedor trate de convencerla, y esa prevención reduce el impacto del argumento que le presenta. La resistencia de un destinatario a la persuasión depende de su naturaleza o de la convicción de que la fuente está tratando de modificar su actitud.

Esta resistencia es mucho mayor cuando la fuente tiene que defender una posición que es incompatible con las actitudes o las convicciones del destinatario. Por lo general, las personas muestran cierta propensión a no confirmar ni avalar los argumentos que escuchan.

El efecto de la persuasión también depende de la discrepancia entre la posición inicial del destinatario sobre una cuestión y la posición defendida por la fuente. La persuasión suele funcionar mejor cuando existe una discrepancia moderada entre las dos posiciones.

A partir de la posición inicial de la persona sobre una cuestión existe un amplio rango de aceptación que incluye posiciones potencialmente atractivas.

2.2.1.3. Condiciones laborales

Diario Oficial el Peruano (2020) dice: “La doctrina entiende por condiciones de trabajo al conjunto de características del entorno laboral donde se desempeña la prestación del servicio dependiente, con especial referencia al tema de la salubridad”.

Aamodt (2010) considera que:

“La ergonomía y los factores humanos son áreas de estudio en las que psicólogos e ingenieros intentan desarrollar productos y sistemas que sean fáciles de usar y seguros, que maximicen la eficiencia y minimicen el estrés físico y mental. Aunque hay muchas áreas que tienen que ver con la ergonomía y los factores humanos, en las siguientes páginas sobre las condiciones de trabajo y los factores humanos solo examinaremos cuatro: Reducción de lesiones, Diseño de productos, Eficiencia del sistema y Transporte”.

Prevención de lesiones por estrés repetitivo. El número de lesiones en la mano y la muñeca ha aumentado drásticamente durante la última década debido a la alta precisión y el trabajo computacional realizado por los empleados. Las más comunes de estas lesiones por estrés repetitivo (RSI) o “trauma acumulativo” (TTA) son “el síndrome del túnel carpiano” (CTS) y “la tendinitis”. Los “LER afectan a millones de trabajadores cada año, lo que les cuesta a las empresas millones de dólares en daños cada año. Los LER son causados por el esfuerzo físico en los tendones y nervios que atraviesan un túnel que conecta las muñecas con las manos. El estrés normal de los movimientos repetitivos de los dedos y las manos se ve agravado por el ángulo incorrecto en el que muchos empleados deben mantener sus muñecas. Los primeros síntomas de RSI son entumecimiento y hormigueo en las manos y antebrazos. Las etapas avanzadas implican un dolor tan severo que abrir una puerta o sostener un bolígrafo se vuelve muy difícil, si no imposible. Los tratamientos para el síndrome del túnel carpiano incluyen tomar medicamentos antiinflamatorios, usar brazaletes o someterse a una cirugía. El proceso de curación puede demorar hasta seis meses, lo cual es causado por gastos médicos y salarios perdidos. Muchos LER pueden prevenirse aprendiendo técnicas de trabajo ergonómicamente apropiadas, realizando ejercicios de calentamiento, usando reposamuñecas y teclados

especiales, tomando descansos e interrumpiendo el trabajo. cuando comienza el entumecimiento o el dolor. Un buen ejemplo de una intervención para reducir el RSI es Pratt & Whitney de Middletown, Connecticut. Después de que los empleados se quejaron de estrés físico porque seguían abriendo bolsas de plástico con piezas de máquinas con los dedos, la empresa colocó abrecartas pequeños en los carros que utilizan para mover las piezas. Se realizó un procedimiento más complicado en las instalaciones de Goldkist en Alabama. Para que los empleados no tengan que seguir empujando las jaulas de pollo sobre una serie de rodillos, la empresa instaló una cinta transportadora automática. Las empresas que han capacitado a sus empleados en prevención de RSI han tenido excelentes resultados. Por ejemplo, Mitsubishi informó una disminución en los LER durante un período de dos años después de la capacitación e informó que su programa de capacitación resultó en una disminución en las reclamaciones de compensación de los empleados.

Condiciones laborales y factores humanos. Los cursos de formación ofrecidos no solo redujeron el número de reclamaciones de indemnización, sino que también redujeron el absentismo. Las empresas suelen contratar psicólogos de factores humanos para mejorar la usabilidad de los productos. Algunos ejemplos podrían ser determinar el mejor diseño para un teclado de computadora, elegir el tamaño óptimo para los orificios para los dedos en las tijeras o diseñar el tablero de un automóvil para reducir la distancia que el conductor necesita para operar la radio del automóvil. atrevimiento. Un buen ejemplo de diseño de producto proviene de un estudio de Dempsey et al., A quienes se les pidió que ayudaran a diseñar la bolsa ideal para los trabajadores postales. Para ello, probaron cuatro bolsas diferentes para descubrir cuál es más cómoda, funciona mejor en diferentes climas, es más fácil de usar y ofrece la mejor protección contra los ataques de perros. Los resultados de su estudio mostraron que la bolsa más cómoda ofrecía la peor protección contra los ataques de perros y causaba algunos problemas de recuperación de correo. Pascoe, Pascoe, Wang, Shim y Kim realizaron un estudio similar sobre el diseño de mochilas. Compararon los efectos de tres tipos de mochilas (mochila escolar con una correa, mochila escolar con dos correas y mochila deportiva escolar con una correa) en la postura y la marcha de los estudiantes que las usaban. En comparación con las mochilas

no escolares, los tres tipos han reducido la longitud de sus zancadas y han aumentado su frecuencia. Además, la mochila escolar de una sola correa y la mochila deportiva de una sola correa provocaron cambios de postura incómodos. Sin embargo, la mochila con dos correas no la provocó. Por lo tanto, los aspectos prácticos de este estudio sugieren que los estudiantes compren mochilas con dos correas y, aunque no estén tan de moda como llevar la mochila en un hombro, usen ambas correas en ambos hombros. Encontrar el guante de trabajo ideal es otro ejemplo de estudios de diseño de productos. Esta búsqueda se realizó de dos maneras: una analizó los efectos de usar guantes y otra comparó los beneficios de ciertos tipos de guantes sobre otros. Aunque los guantes parecen aumentar la seguridad en el trabajo, su efecto sobre el desempeño laboral depende de la tarea en cuestión. Por ejemplo, la investigación ha demostrado que el uso de guantes aumenta la fatiga muscular y disminuye la cantidad de fuerza de rotación (los autores del estudio llamaron a esto el par máximo de supinación voluntario que puede ejercer un trabajador, pero no afecta la capacidad de distinguir pesos. Un ejemplo para uno El estudio para encontrar el guante óptimo es el de Nelson y Mital, quienes analizaron el grosor óptimo de los guantes de inspección utilizados por los médicos (¡ay!). Llevaron a cabo su estudio porque, si bien los guantes más gruesos ofrecen una mejor protección contra los pinchazos de agujas, también podrían afectar la capacidad del médico para realizar trabajos sensibles. Los investigadores probaron cinco guantes de diferentes grosores. Si bien ni las mochilas ni los guantes son temas muy interesantes, estos ejemplos muestran la meticulosa investigación de factores humanos que se lleva a cabo para crear mejores productos. Para mejorar la eficiencia, los artículos que se utilizan con más frecuencia deben estar cerca del empleado y los artículos que se transportan al mismo tiempo deben estar cerca unos de otros. Como otro ejemplo, debido a la gran cantidad de trastornos musculoesqueléticos (por ejemplo, dolor de espalda o de muñeca) informados por los cajeros de los supermercados, se han llevado a cabo investigaciones exhaustivas para diseñar una caja eficiente y cómoda. Según una revisión de la literatura y los nuevos datos de Grant y Habes, estos son los sellos distintivos de la caja de recolección ideal:

1. El cajero debe estar frente al cliente.

2. La altura de la superficie de trabajo no debe rebasar los codos del cajero.
3. El escáner y el teclado deben estar enfrente del cajero y el cajón del dinero a su lado.
4. Los artículos deben colocarse en una cinta transportadora ubicada cerca de la caja (para reducir el estiramiento) y que van desde el escáner a la parte posterior de la caja.

Debe haber taburete, reposapiés y tapete antifatiga para que el cajero tenga la opción de sentarse o pararse. Frenado de transporte en caso de colisión por alcance

El objetivo de la investigación de factores humanos en esta área es hacer que la conducción sea más fácil y segura. Por ejemplo, los investigadores de factores humanos han realizado varios estudios para reducir las colisiones traseras. El primer paso es examinar el proceso de gestión y crear un diagrama de proceso que muestre los eventos que ocurren, su orden y duración. Este diagrama de proceso podría mostrar que el tiempo necesario para evitar una colisión es una función del tiempo que le toma al conductor que va delante analizar el entorno, determinar si hay una razón para frenar, tomar la decisión de frenar y luego pisar Automóvil. . Freno y el tiempo que necesita el siguiente conductor para observar las señales (semáforos, intermitentes, frenado), distinguir una señal de otra, tomar la decisión de frenar y finalmente aplicar el freno. Para reducir las colisiones traseras, los psicólogos de factores humanos están buscando formas de reducir el tiempo de procesamiento de cada uno de los pasos que se muestran en el diagrama de proceso. Por ejemplo, si usa su teléfono celular para hacer una llamada telefónica, escucha música alta (Turner, Fernández y Nelson) o habla con un pasajero (Young y Stanton) mientras conduce, se necesita más tiempo para prestar atención a señales como semáforos. (Sivak, Flannagan, Sato y Traube) encontraron que ni las luces de freno de neón ni las LED producían mejores tiempos de reacción que las lámparas incandescentes normales o mejoradas. Los investigadores que realizaron otro estudio se centraron en el paso de distinguir una señal de otra. Plantearon la hipótesis de que un conductor detrás de usted tiene solo una fracción de segundo para interpretar si está frenando o girando las luces direccionales (Luoma, Flannagan, Sivak, Aoki y Traube) ya que tanto los semáforos como las direccionales están en rojo. Estas fracciones de segundo

pueden marcar la diferencia para evitar un accidente si tiene que detenerse de inmediato. Luoma y su equipo de investigación descubrieron este cambio de color. Este estudio respalda los requisitos europeos y japoneses de que las señales de giro deben ser amarillas (tanto el rojo como el amarillo están permitidos en los EE. UU.). En otro estudio que se centró en la capacidad de distinguir las luces de freno de otras luces, Theeuwes y Alferdinck descubrieron que una luz de freno montada en la ventana trasera es más efectiva cuando se coloca en la parte superior de la ventana en lugar de en la parte trasera. más bajo. Otro estudio tuvo como objetivo reducir el tiempo que le toma a la persona que va delante quitar el pie del acelerador y pisar el pedal del freno. Para lograr esto, Shinar ha desarrollado un sistema de advertencia de freno avanzado (ABW) en el que al soltar repentinamente el pedal del acelerador se activa la luz de freno durante un segundo. Si el conductor pisa el pedal del freno, las luces permanecen encendidas. Si el conductor no frena, la luz se apaga. Aunque este sistema proporciona una alerta temprana, puede generar falsos positivos. Para investigar esta posibilidad, Shinar investigó casos en los que seis conductores aplicaron los frenos. El sistema ABW se activó cuando se aplicaron los frenos y advirtió al conductor en un promedio de una quinta parte más. Por lo tanto, parece que el tiempo de advertencia adicional no provocó un número excesivo de falsos positivos.

Reducción de velocidad

Los expertos en factores humanos también han realizado investigaciones para encontrar formas de reducir la velocidad cuando cambia el entorno de conducción. Por ejemplo, De Waard, Jessurun, Steyvers, Raggatt y Brookhuis plantearon la hipótesis de que los conductores acelerarían con menos frecuencia si la aceleración fuera perceptualmente incómoda (a diferencia de las multas de estacionamiento, que lo hacen económicamente incómodo). Para hacer esto, De Waard et al. eliminó las líneas blancas en el lado derecho de una carretera de un solo carril y las reemplazó con reflectores discontinuos que hacían ruido cuando un automóvil los pasaba rápidamente. La idea detrás de esta intervención era que los conductores que con frecuencia conducen demasiado rápido tocarían las líneas a ambos lados del carril porque estaban conduciendo demasiado rápido para mantener sus vehículos en el centro del carril. Penalizar con un ruido molesto para el conductor conduciendo demasiado rápido, redujo la velocidad media (una reducción suficiente para

aumentar la seguridad). En otro intento de frenar el ritmo, un grupo de investigadores creía que algunos casos se debían a que los conductores no conocían el límite de velocidad. Para reducir esta posibilidad, tres investigadores de la Universidad de Helsinki en Finlandia (Lajunen, Hakkarainen y Summala) probaron tres tipos de señales que advierten a los automovilistas que no conduzcan más despacio al entrar en un área de concentración (densamente poblada). Como era de esperar, los automovilistas frenaron con más frecuencia cuando vieron el número de límite de velocidad publicado y con menos frecuencia cuando vieron las dos señales que les exigían conocer el límite de velocidad en un área densamente poblada. En muchos países, estos resultados podrían generalizarse para reemplazar las señales que dicen Zona escolar por señales que dicen Zona escolar: Límite de velocidad. Las investigaciones han demostrado que las señales con símbolos / símbolos en las carreteras son más fáciles de leer y conducen a tiempos de reacción más cortos que las señales con texto (Long y Kearns).

¿Por qué son tan contradictorios estos hallazgos? Está claro que los letreros con símbolos / símbolos son más fáciles de leer que los que tienen texto. Algunas señales de autopista son más fáciles de entender que otras. ¿Qué carril debe tomar cuando viaje a Roanoke? Este uso de símbolos solo será efectivo si la gente sabe lo que significan. Veamos un gran ejemplo de este punto. El sistema de carreteras interestatales en Estados Unidos está muy bien desarrollado y marcado en la mayoría de los lugares. Sin embargo, muchas personas no pueden aprovechar al máximo estas carreteras bien diseñadas y señalizadas porque desconocen los códigos que aparecen en las señales. El hecho de que estas dos calles terminen en números impares sugiere que corren de norte a sur; Las calles que terminan en un número par van de este a oeste. O suponga que está conduciendo y quiere ir a Roanoke; luego verá el signo en la imagen de la página anterior. ¿Qué te dice el letrero? Dado que la flecha está en el lado izquierdo de la palabra Roanoke, deberá cambiar al carril izquierdo y girar a la izquierda en la autopista. Si la flecha estaba a la derecha o debajo de la palabra Roanoke, tendría que cambiar al carril derecho y girar a la derecha en la autopista. ¿Cuántas personas crees que conocen estas reglas?

2.2.2. Desempeño laboral

Bizneo (2019) Considera al desempeño laboral:

Cómo se comporta un empleado y cómo hace su trabajo y cómo eso tiene efectos positivos y negativos en el negocio. Precisamente por eso es importante medirlo. No solo porque un mal desempeño puede perjudicar a la empresa, sino porque uno bueno puede aumentar la motivación y acercarnos a nuestro objetivo final.

En cualquier caso, cabe señalar que los resultados no lo son todo, pero se teme que estos sean solo la consecuencia parcial de un desempeño laboral. De hecho, intervienen muchos otros factores. Esto es muy claro con los comerciales. Por ejemplo, incluso si un vendedor hace bien su trabajo, existe una alta probabilidad de que sus ventas disminuyan debido a una recesión económica general.

Cuando se trata de evaluar el desempeño laboral de un empleado, estos son los pasos a continuación. considerar:

Productividad y calidad: Un empleado debe guiarse por ciertos objetivos y lograrlos dentro del plazo establecido. A esto se le llama productividad. Una base que podemos controlar en cualquier momento a través de una mano de obra productiva y que ofrecen las herramientas ideales para que el desempeño de los empleados sea lo más eficiente posible. Porque la calidad tiene que estar al lado de la productividad.

Eficiencia: Más allá de la productividad y la calidad, la eficiencia es responsable de abarcar ambos aspectos en un todo. Por tanto, la eficiencia consiste esencialmente en que un empleado entrega su trabajo a tiempo y dentro del marco de los objetivos marcados y tanto la empresa como el cliente quedan satisfechos con el resultado.

Presencia en el entorno laboral - su empleado es eficiente, productivo y su trabajo es de alta calidad, pero ... ¿cuáles son sus aspiraciones y ambiciones? ¿Tiene una buena relación con el resto del equipo o su ego está dividiendo a la organización? Estos aspectos más emocionales también deben tenerse en cuenta al evaluar el desempeño laboral.

Actitud: La actitud también es crucial para el desempeño laboral, de hecho, afecta la productividad y el ambiente de trabajo.

Esfuerzo: El rendimiento laboral también se puede medir en estos términos.

Trabajo en equipo: La coordinación adecuada con otros miembros del equipo es clave para los resultados comerciales.

El buen desempeño laboral suele caracterizarse por una serie de características intrínsecas de la persona, entre las que se encuentra el caso positivo:

A aplicar: Como dije, la actitud, el esfuerzo y la disposición de la persona son determinantes a la hora de se trata de encontrar soluciones. La productividad, el interés y el compromiso con la empresa influyen en los resultados.

Tener la capacidad de aprender: Directamente relacionado con lo anterior.

Sea honesto: Las empresas quieren personas en las que puedan confiar. Esto significa que como empleados de la empresa están tomando las decisiones más integrales que sirven al interés general.

Ser adaptable y flexible: seguir siendo productivo cuando ocurren cambios en la organización.

Tener buenas habilidades interpersonales: buenas relaciones en el equipo y con otros departamentos.

Una vez determinados qué parámetros queremos evaluar, podemos optar por los siguientes sistemas de medición o sistemas de evaluación:

Valoración de un supervisor: En este caso, el jefe de departamento y la empresa deben realizar una valoración del empleado. Un ejercicio recomendado para realizar después de los primeros seis meses de incorporación del empleado.

Autoevaluación: Una vez valorado por el supervisor, el juicio puede dar lugar a una autoevaluación donde el trabajador es consciente de sus virtudes y límites apostando por la Reflexión como principal motor de cambio en el tiempo siguiente.

Evaluación por pares: Como parte de un equipo humano de trabajo, los compañeros también pueden ser los mejores testigos a la hora de evaluar el desempeño laboral de un empleado que trabaja en la misma área.

Evaluación por parte del cliente: ¿El cliente está satisfecho con el resultado de su pedido? Intente realizar encuestas de satisfacción para comprobar si el destinatario principal está satisfecho con la tesis y, por tanto, con el desempeño de la persona involucrada en el proyecto.

Pero ¿por qué medirlo? Como decíamos, **el desempeño laboral afecta directamente a la productividad** de la empresa, pero no solo eso, sino que medirlo permite:

Reconocer defectos y fortalezas: Tanto en la ejecución de las tareas como en la adaptación al puesto del empleado.

Reconocimiento de sesgos y agentes externos: A veces se utiliza una evaluación de desempeño para identificar si algo está afectando el desempeño del empleado y no tiene nada que ver con la empresa. Es decir, agentes familiares, temas de salud y económicos, etc.

Implementar políticas de compensación: Que mantengan motivado al equipo. Cuando premiamos el buen desempeño laboral, los empleados se esfuerzan por alcanzar las metas. Y recuerde, la contratación se recompensa, no solo los números.

Establecer políticas de formación: Para las personas que las necesiten o que estén por mejorar su posición. Es una forma de promover el talento interno.

Creación de planes de carrera: vinculado directamente al punto anterior.

2.2.2. 1. Responsabilidad

Pacheco (2020) considera que:

Las **responsabilidades laborales** Es el compromiso que asume un empleado para lograr una mejor posición en la empresa, pero no se debe subestimar el último eslabón de la cadena, sino que, en general, todos los empleados deben ser considerados únicos e indispensables, ya que cada uno es diferente. Trabajo.

Las responsabilidades asumidas en el lugar de trabajo deben reflejarse en las principales funciones a desempeñar. Lo primero que debe hacer es

definir qué son y si son suficientes para el puesto para el que se contrata al empleado. Al final, todos tienen que estar definidos con precisión.

Responsabilidades laborales

Los recién llegados a la profesión tienen un cierto vínculo con la empresa. El empleado no solo debe cumplir con los requisitos requeridos, también es importante que tenga ética, compromiso, integridad y trabajo en equipo.

Estas son algunas de las responsabilidades más importantes:

a. Tener conocimiento de su lugar de trabajo y de sus tareas asignadas

Cada empleado tiene el deber de conocer sus deberes y las tareas asignadas, su supervisor también debe asegurarse de que el empleado haya dominado sus habilidades para que pueda realizar sus deberes correctamente. Si el empleado no domina el trabajo asignado, debe buscar el consejo de su supervisor y colega.

b. Tener un plan laboral

Un plan de trabajo permite a los empleados organizar su tiempo de forma favorable para que puedan cumplir con el plazo acordado a la hora de ejecutar sus pedidos.

c. Usar los recursos disponibles

Es muy importante utilizar adecuadamente los recursos de la empresa.

d. Participación

Cuando es participativo ayuda a los trabajadores a trabajar en grupo y, a su vez, a los supervisores a realizar su comunicación sobre los objetivos generales de la empresa y si esto es satisfactorio el personal tiene la oportunidad de tomar la iniciativa si así se demuestra. una nueva tarea.

e. Ser puntual y evitar las faltas

La puntualidad y la asistencia son responsabilidades primordiales de todo colaborador, lo que significa que el absentismo y las demoras causan problemas a la empresa si el trabajo no se realiza o si se retrasa su cumplimiento.

f. Limpieza

Esta limpieza no se trata solo de la higiene personal, sino también de la limpieza del lugar de trabajo, la limpieza aumenta la motivación laboral.

g. Ahorro los materiales

Si los empleados evitan gastar más en materias primas, crea ahorros para la empresa, que probablemente inviertan en otros sectores.

h. Pensamiento crítico

El empleado debe estar dispuesto a presentar sus sugerencias o críticas en relación con cualquier actividad de la empresa. Cuando los empleados y los supervisores trabajan juntos, el trabajo se realiza de manera eficiente y con buenos resultados.

Responsabilidades laborales en una empresa

Un buen emprendedor necesita asumir muchas responsabilidades y riesgos relacionados con las reglas, leyes y empleados al comenzar su negocio. A continuación, se mencionan las responsabilidades laborales del empleador.

El empleador debe incluir en sus funciones una serie de aspectos en los que la empresa velará por el cumplimiento de la normativa aplicable, así como las tareas que deba realizar correctamente.

Asimismo, evitar riesgos laborales y cumplir con la seguridad social.

Es sumamente importante que se respeten los acuerdos contenidos en los estatutos de los trabajadores para que se respeten todos los derechos de los trabajadores como el descanso”, “la higiene” y “la seguridad”.

También debe ser responsable ante los empleados del cumplimiento de la “ley general de seguridad social”, que incluye situaciones como “el ingreso y registro de los trabajadores en el sistema de seguridad social, pagar el aporte y tomar las medidas oportunas en caso de fallecimiento, enfermedad o maternidad”.

En caso de desastre, tiene el deber de crear un trabajo seguro y calificado de acuerdo con la Ley de Seguridad y Salud

Ocupacional, ya que la seguridad de los empleados es su responsabilidad.

2.2.2.2. Liderazgo

Lusthaus (2002) sostiene que:

“El liderazgo es básicamente el proceso mediante el cual los líderes influyen en las habilidades, comportamientos y valores de los demás para lograr las metas organizacionales” (Vecchio, 1995). En realidad, no se puede negar su importancia vital para el éxito de una organización, independientemente de dónde se encuentre la organización o qué esté haciendo.

Salopek (1998) presenta “cuatro habilidades básicas de liderazgo, cada una con varias competencias especializadas y relacionadas. Estas cualidades se relacionan con la capacidad de convertirse y actuar como: Empleados experimentados que facilitan, moderan y fomentan el diálogo; Innovadores capaces de desarrollar, defender y difundir visiones; Integradores con experiencia en organizar, mejorar y hacer conexiones; Fabricantes familiarizados con la planificación, la mejora y la medición”. “Un líder eficaz debe poseer estas cualidades y competencias y combinarlas en una sola cualidad de liderazgo que encarne lo que significan juntas” (Bennis y Goldsmith, 1997). La necesidad de habilidades de liderazgo no se limita a los altos directivos, sino que se extiende a los empleados en todos los niveles de la organización. El liderazgo existe en muchos lugares dentro de la organización, tanto formales como informales. El liderazgo formal ejercido por aquellos nombrados o elegidos para puestos de autoridad incluye actividades como establecer instrucciones, proporcionar iconos de misión, garantizar la finalización de tareas, ayudar al desarrollo de recursos y modelar la importancia de los clientes. 1997.

“En las organizaciones con liderazgo efectivo, cada empleado cree que debe y puede contribuir al éxito de la organización, actuar como socio en ella, determinar en gran medida sus acciones por sí mismos y asumir la responsabilidad de sus acciones y su contribución. Como grupo, los trabajadores se sienten empoderados y tienen el conocimiento, las

habilidades, la oportunidad, la orientación y la iniciativa personal necesarios para desempeñarse con eficacia” (Nanus, 1989).

2.2.2.3. Productividad

Carro (2007) dice:

“Productividad significa mejorar el proceso de producción. Mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. La productividad es, por tanto, un índice que relaciona lo que produce un sistema (salidas o productos) y los recursos utilizados para producirlos (insumos o insumos)”.

Esto significa:

$$= \frac{\text{---}}{\text{---}}$$

De esta manera surgen algunos problemas como: “definir el sistema, especificar cómo se pueden expresar sus entradas y salidas y considerar cómo se puede medir la productividad”. Medir la productividad es bastante sencillo a veces, cuando se mide como “horas-hombre por tonelada de producto”, por ejemplo, son algunos de los problemas de medición:

La especificación del producto puede variar mientras que el número de entradas y salidas permanece constante. Compare una radio actual con una vieja. Ambas son radios, pero la tecnología ha mejorado.

Estos problemas con la medición de la productividad en el sector de servicios hacen que sea difícil calcular con precisión. Sin embargo, el gerente de producción debe buscar una productividad mejorada y los datos con los que se pueda documentar este progreso.

Existen varias alternativas para expresar la productividad, ellas son las siguientes:

Productividad parcial y productividad total. La productividad parcial es aquella que relaciona todo lo que produce un sistema (salida) con uno de los recursos utilizados (insumo-insumo).

$$= \frac{\quad}{\quad}$$

Un ejemplo típico es la productividad laboral, que resulta del cociente entre una medida dada del total de bienes y servicios producidos y una medida del trabajo empleado.

La productividad total incluye todos los recursos (insumos) utilizados por el sistema; es decir, el cociente entre la salida y el agregado del conjunto de entradas.

$$= \frac{\quad}{\quad}$$

$$= \frac{\quad}{\quad + \quad + \quad}$$

Productividad física y productividad valorizada. La productividad física de un insumo es el cociente entre la cantidad física de la salida del sistema y la cantidad de este insumo que es necesaria para producir esta salida, o lo que es lo mismo, la cantidad de salida por unidad de uno de los boletos. La potencia se puede dar en toneladas, metros, etc. Y el rendimiento en horas-hombre, kilovatios-hora, etc.

La productividad nominal es exactamente la misma que la anterior, pero el rendimiento se expresa en términos de dinero.

Los técnicos utilizan la productividad física más porque brindan información más precisa. Los economistas utilizan la productividad estimada cuando necesitan hacer comparaciones macroeconómicas o considerar cambios en los precios relativos con especial interés.

Productividad promedio y productividad marginal. La productividad promedio es el cociente entre la producción total del sistema y la cantidad total de insumos utilizados para producir esa producción.

Las productividades se expresan como promedio; B. 2 toneladas de maíz por hectárea plantada. El término medio se asocia

principalmente con el término "parcial". Por lo tanto, este ejemplo muestra una productividad media y parcial de un insumo dado.

El concepto de productividad media es útil para comparar análisis de productividad entre diferentes sistemas y para identificar mejoras o deterioros en el índice a lo largo del tiempo.

Desde un punto de vista macroeconómico, los economistas definen la productividad marginal de un factor como el aumento del producto (o plusvalía) debido a que utiliza otra unidad de este factor, permaneciendo constantes las cantidades aplicadas de los demás factores. La productividad laboral es el aumento de la producción que se logra utilizando otra unidad de trabajo y manteniendo constantes los demás factores. Esta productividad se expresa en unidades físicas y se utiliza en la práctica para responder preguntas como las siguientes: ¿Cuánto cambia la productividad del trabajo cuando la velocidad de una máquina aumenta en un 10%? ¿Cuánto cambia la productividad del área de una explotación agrícola si se utilizan 5 kg más de fertilizante por hectárea? ¿Cómo cambia la productividad general de una empresa si el número de empleados se reduce en un 15% mediante la racionalización administrativa?

Análisis de productividad

Prokopenko (1989) considera que:

El análisis de productividad es importante para mejorar la productividad. Incluso como "elemento autónomo", es una herramienta muy eficaz para la toma de decisiones en todos los niveles económicos. El éxito de la medición y el análisis de la productividad depende en gran medida de que todas las partes interesadas (líderes empresariales, empleados, empleadores, sindicatos e instituciones públicas) comprendan claramente por qué la medición de la productividad es importante para la eficacia de la organización.

Estos lineamientos influyen en temas tan diversos como el nivel de desarrollo tecnológico, madurez de la dirección de la empresa y de la fuerza laboral, planificación, política de ingresos, salarios y precios, así como impuestos.

Medir la productividad ayuda a descubrir los factores que influyen en la distribución del ingreso y la inversión en diferentes sectores económicos y ayuda a determinar las prioridades en la toma de decisiones.

Las autoridades locales y centrales también utilizan índices de productividad para identificar áreas problemáticas y evaluar el impacto de los programas nacionales de desarrollo.

En las empresas, la productividad se mide para ayudar a analizar la eficacia y la eficiencia.

Además, sin un buen sistema de medición, no puede haber mejora. Gestión de la productividad en las relaciones laborales, o una adecuada correspondencia entre las políticas relacionadas con la productividad, los niveles salariales y la distribución del ingreso. Los índices de productividad también son útiles para realizar comparaciones entre países y entre empresas para identificar los factores que explican el crecimiento económico.

Por esta razón, medir la productividad debe ser una de las principales prioridades de cualquier líder de proyecto que busque el objetivo. El objetivo es mejorar la productividad tanto a nivel nacional como empresarial.

Para lograr un equilibrio entre la productividad, las ganancias y los precios, debe existir un buen sistema de medición de la productividad como parte integral del sistema de información gerencial.

Para una empresa, una industria o la productividad de un país es un factor clave en el crecimiento económico. Al estimar la tendencia de crecimiento a largo plazo de un país, se desglosa en dos componentes principales: cambios en el empleo (que a su vez dependen del crecimiento de la población y la tasa de empleo) y la productividad (que depende del gasto de capital total). Bienes y factores de producción que veremos a continuación).

El aumento de la productividad es importante porque permite a una sociedad mejorar su calidad de vida, tiene un impacto en los salarios y la rentabilidad de los proyectos, lo que a su vez permite aumentar la inversión y el empleo.

2.3 Bases Filosóficas

Socorro (2007) considera que:

La filosofía de mejorar el clima laboral surge de la necesidad de tener una tendencia o pensamiento que conecte el recurso humano con su entorno y facilite su identificación con él, resulta de la conexión del concepto de nirvana, que los budistas denominan bienaventuranza a través de la absorción y incorporación del individuo en la esencia divina; con lo que entendemos por la organización y su entorno para asegurar que el individuo se encuentre en un estado de equilibrio total que le permita ver su impacto en la organización desde una perspectiva más amplia y en estrecha relación con sus expectativas.

Hemos sido protagonistas de varias tendencias en la gestión como Calidad Total, Mejora Continua, Kaizen, Kyosei, etc. Todas ellas provocaron cambios importantes tras su aplicación. Asimismo, la reingeniería como herramienta de cambio tiene mucho que decir en el largo camino hacia las mejoras organizacionales. Todo se trata principalmente del proceso y los resultados, pero ¿es eso lo que necesita mejorar? porque no se debe buscar exclusivamente un aumento de la productividad. Lo que Fayol nos hace pensar en las relaciones y el bienestar de los trabajadores es el pilar de la productividad.

Este interés por un equilibrio entre activos tangibles e intangibles tiene que convertirse en un objetivo a corto plazo y podría ser conocido como la filosofía TEA (Total Environment into Administration), que se traduce al español como (Medio) Total Environment dentro de la administración

La esencia de la filosofía de TEA radica en la mejora del clima laboral, sus condiciones como tal, en el desarrollo del bienestar del trabajador para influir en él y aprovechar la relación laboral, pero ahora acompañado de la necesidad de beneficio mutuo. La filosofía TEA también apuesta por la calidad, pero en combinación con la innovación y la identificación, no se puede lograr un alto nivel de identificación si el entorno se separa de la realidad y su objetivo no incluye a quienes lo convierten en un principio vital.

2.4 Definición de términos básicos

1.- Clima

Real Academia Española (2019) “Conjunto de condiciones atmosféricas propias de una región”.

2.- Clima laboral

Chiavenato (2017) “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento”.

3.- Organización

Chiavenato (2017) “Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas”.

4.- Cliente

Real Academia Española (2019) “Persona que compra en una tienda, o que utiliza con asiduidad los servicios de un profesional o empresa”.

5.- Desempeño laboral

Bizneo (2019) “Cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado”.

Es una evaluación a nivel individual, una medida basada en el esfuerzo de una sola persona.

6.- Eficacia

Chiavenato (2017) "es una medida del logro de resultados”

7.- Comunicación

Chiavenato (2017) “La comunicación es la transmisión de información de una persona a otra o de una organización a otra”.

8.- Liderazgo

Lusthaus (2002) “El liderazgo es básicamente el proceso mediante el cual los líderes influyen en las aptitudes, los comportamientos y los valores de otros con miras a lograr las metas organizacionales”.

9.- Productividad

Carro (2007) “Es un índice que relaciona lo producido por un sistema y los recursos utilizados para generarlos”.

10.- Eficiencia

Lusthaus (2002) “Es la utilización mínima de recursos para producir la cantidad de productos establecidos como meta o para lograr los objetivos de un programa, una operación o un departamento”.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura.

2.5.2 Hipótesis específicas

1. La realización personal de los trabajadores que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura se relaciona con su desempeño laboral.
2. La comunicación que se da entre los trabajadores que laboran en la Municipalidad de Hualmay-Huaura se relaciona con su desempeño laboral.
3. Las condiciones en que laboran los trabajadores en la Municipalidad de Hualmay-Huaura se relaciona con su desempeño laboral.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1. *Operacionalización de variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1 Clima Organizacional	Realización personal	Desarrollo personal Desarrollo profesional
	Comunicación	Fluidez en la comunicación Claridad en la comunicación

	Condiciones laborales	Elementos materiales Elementos Psicosociales Elementos económicos
Variable 2 Desempeño laboral	Responsabilidad	Puntualidad Eficiencia
	Liderazgo	Capacidad de expresar ideas Capacidad de innovación
	Productividad	Eficacia Calidad de trabajo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Hernández (2014), dice que:

“El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema. En el enfoque cuantitativo, el investigador utiliza sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular o para aportar evidencias respecto de los lineamientos de la investigación” (p.128)

El diseño de la presente investigación es no experimental debido a que las variables en estudio no son intervenidas, de nivel correlacional ya que se determinará la correlación entre las variables de estudio, de enfoque cuantitativo porque las medidas de las variables serán representadas numéricamente y se utilizara la estadística para la representación y procesamiento de datos y transversal por que los datos recolectados serán realizados en un solo estadio.

3.2 Población y muestra

Bautista (2009) considera que:

“Una población es generalmente un grupo grande de elementos para los cuales, debido a muchas dificultades, a menudo es imposible realizar un estudio de todos sus miembros. El análisis de este segmento se denomina muestra, y de él se extraen las conclusiones y estimaciones para la población.” (p.35).

La población está formada por todos los trabajadores de la Municipalidad de Hualmay cuyo conglomerado se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2

Trabajadores de la Municipalidad de Hualmay

PERSONAL	N°
Administrativo	24
Operativo	76
Total	100

Nota. Fuente: Elaboración propia

3.2.2 Muestra

Behar (2008), “describe a la muestra como un componente empírico y concreto que se obtiene a partir de una población mediante el cual se determinan indicadores relevantes en una investigación que permite inferir en una población” (p.51).

Ríos (2017) considera a la muestra como un “subconjunto representativo de la población. Se asume que los resultados encontrados en la muestra son válidos para la población” (p.89).

El tamaño de muestra se obtendrá utilizando la siguiente fórmula para población conocida, variables cualitativas.

$$n = \frac{Z^2 \left(\frac{p}{1-p} \right) (1-p)}{e^2 \left(\frac{p}{1-p} \right) + Z^2 \left(\frac{p}{1-p} \right) (1-p)}$$

Considerando: N=100; e=5%; Z=1.96; p= 0.5 y e = 0.1; se obtiene el tamaño de muestra.

$$n = \frac{100(3.84)(0.5)(0.5)}{(0.01)(100-1) + (3.84)(0.5)(0.5)} = 50$$

n = 50

Realizando la estratificación se tiene:

Tabla 3

Número de personas a encuestar

PERSONAL	N°	Personal a muestrear
Administrativo	24	12
Operativo	76	38
Total	100	50

Nota. Fuente: Elaboración propia

3.3 Técnicas de recolección de datos

Pérez (2007), considera a la encuesta como una “técnica para recopilar información, con un procedimiento estandarizado para recabar información y para aplicarlo se vale del cuestionario como instrumento” (p. 85).

En el presente estudio la encuesta será aplicada a una muestra de 50 personas las cuales se distribuyen en 12 personas que corresponden a la administración y 38 a la parte operativa; el instrumento se construye en base a las dimensiones e indicadores de las variables Clima Organizacional y desempeño laboral .

Descripción

Considerando las dimensiones e indicadores de las variables a estudiar se utilizará como instrumento de medición al cuestionario; la cual estará conformada por 26 preguntas; de las cuales 14 corresponden a la variable clima organizacional y 12 a la variable desempeño laboral; con 5 posibles respuestas: Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

Estructura:

La encuesta se realiza teniendo en cuenta los indicadores que evidencian la medición de las variables clima organizacional y desempeño laboral cuyos ítems se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 4

Estructura de la encuesta

Variable	Indicadores	ítems
----------	-------------	-------

VI: Clima organizacional <u>Dimensiones</u> Realización personal Comunicación Condiciones laborales	Desarrollo personal Desarrollo profesional Fluidez en la comunicación Claridad en la comunicación Elementos materiales Elementos psicosociales Elementos económicos	Preguntas del 1 al 14
VD: Desempeño, laboral <u>Dimensiones</u> Responsabilidad Liderazgo Productividad	Puntualidad Eficiencia Capacidad de expresar ideas Capacidad de innovación Eficacia Calidad de trabajo	Pregunta del 15 al 26

Nota. Fuente: Elaboración propia

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Bernal (2010) considera que:

El proceso de información en investigación consiste en procesar datos obtenidos de una población o muestra, según sea el caso, durante el trabajo de campo, con el objetivo de producir resultados que, con la ayuda de herramientas estadísticas, sean una respuesta a los obtenidos en la investigación. Las hipótesis en estos momentos permiten que los programas estadísticos agilicen estos procesos y reduzcan los errores en los resultados; El proyecto de tesis debe mostrar qué procedimientos y herramientas se van a utilizar para este procesamiento, cuáles se utilizan para su implementación y cuáles presentan estos resultados en el informe final. (p.198)

Los datos obtenidos mediante los instrumentos considerados para la investigación a desarrollar se procesan utilizando la estadística descriptiva, en donde los resultados de la encuesta son representados en una tabla de frecuencia, donde se muestra el rango, la frecuencia absoluta y el porcentaje de la frecuencia absoluta para luego realizar un análisis e interpretación; también estos resultados se presentan en gráficos de barras que visualizan el comportamiento de las variables.

Para la demostración de las hipótesis se recurre a la estadística inferencial, en donde a partir de la muestra obtenida que está formada por 50 trabajadores se realizará la inferencia del comportamiento de la variable hacia los 100 trabajadores que integran

la población de estudio, para tal propósito se utilizan las pruebas no paramétricas, debido a que las variables se miden con respuestas categóricas y la prueba utilizada es la de Chi- cuadrado.

Para procesar los datos se utilizará el programa SPSS y el Excel, iniciándose con el traslado de los resultados de la encuesta a la base de datos al excel, de donde son exportados al SPSS, una vez realizado tal acción se definen las variables caracterizándolas a cada una de ellas de acuerdo con lo requerido por el programa.

Se utilizaron las opciones correspondientes del menú análisis del SPSS, tanto para realizar las gráficas, así como también para realizar las pruebas no paramétricas del Chi cuadrado para la hipótesis general, así como también para las hipótesis específicas para luego realizar el análisis correspondiente, para culminar aceptando o rechazando las hipótesis planteadas, después de realizar la interpretación correspondiente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. De la Municipalidad de Hualmay

El distrito de “Hualmay” está ubicado en la margen izquierda del río Huaura, a 150 km de la capital de la república ya 32 m de distancia. Sobre el nivel del mar. Esta zona antigua y fértil ha existido oficialmente como distrito desde 1918, pero la historia de su población se remonta a tiempos inmemoriales. Las primeras poblaciones, según reconocidos arqueólogos, podrían haberse instalado en “Caral” hace más de 5.000 años con una civilización contemporánea. Hubo una fuerte conexión entre la existencia de Bandurria, Végueta con su dios Vichama y Hualmay

Hualmay fue establecida el 5 de diciembre de 1918 por Ley No. 2918. Tiene una extensión de 5,81 km². Su capital es “Hualmay (con categoría de ciudad por Ley No. 12301 de 3 de mayo de 1955), se ubica a 32 m.s.n.m. En 1919 se constituyó el primer concejo municipal con el alcalde Pedro P. Herrera.



Figura 2. Local Municipal de Hualmay

En la actualidad Hualmay cuenta con una población aproximada de 28 589 habitantes y la administración está a cargo de la alcaldesa Sandra Fiorella Churrango Valdivia



Figura 3. Alcaldesa de Hualmay. Ing. Sandra Fiorella Churrango Valdivia

4.1.2. Prueba de validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez del instrumento

Se aplicó el Juicio de expertos tal como se muestra en el anexo 04 y cuyo indicador es:

$$\begin{aligned}
 \text{á} &= (\text{°}) (\text{°}) (\text{á}) \\
 &= \frac{\text{ó}}{\text{á}} = \frac{225}{1055} = \frac{225}{250} = 0,9 = 90\%
 \end{aligned}$$

Confiabilidad del instrumento

Se lleva a cabo confiabilidad llamado Alfa de Cronbach, mediante la prueba piloto con la participación de 20 trabajadores con 26 reactivos; el proceso se aprecia

en el anexo 05, utilizando el software SPSS anexo 05 se lograron los resultados que a continuación se presentan:

Tabla 5

Indicador de confiabilidad.

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	20	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	26

Nota: Obtenido en SPSS.

La tabla 05 muestra la cantidad de participantes en la prueba piloto, siendo válidos todas las encuestas aplicadas a los 20 trabajadores no habiendo ningún excluido. Además, se muestra el indicador de Alfa de Cronbach que equivale a 0,885 y según la tabla de contrastación 06 equivale a muy alto.

Tabla 6

Contrastación de valor.

Rangos	Magnitud
0,81 - 1,00	Muy Alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Moderada
0,21 - 0,40	Baja
0,01 - 0,20	Muy Baja

Lo cual amerita que el instrumento elaborado para la aplicación de la encuesta satisface las exigencias estadísticas y por lo tanto es viable su utilización en la investigación.

4.1.3. Resultados descriptivos

Variable Realización Personal

Tabla 7

Tabla de frecuencia para la variable realización personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	32,0	32,0	32,0
De acuerdo	33	66,0	66,0	98,0
Totalmente de acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
Válidos Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

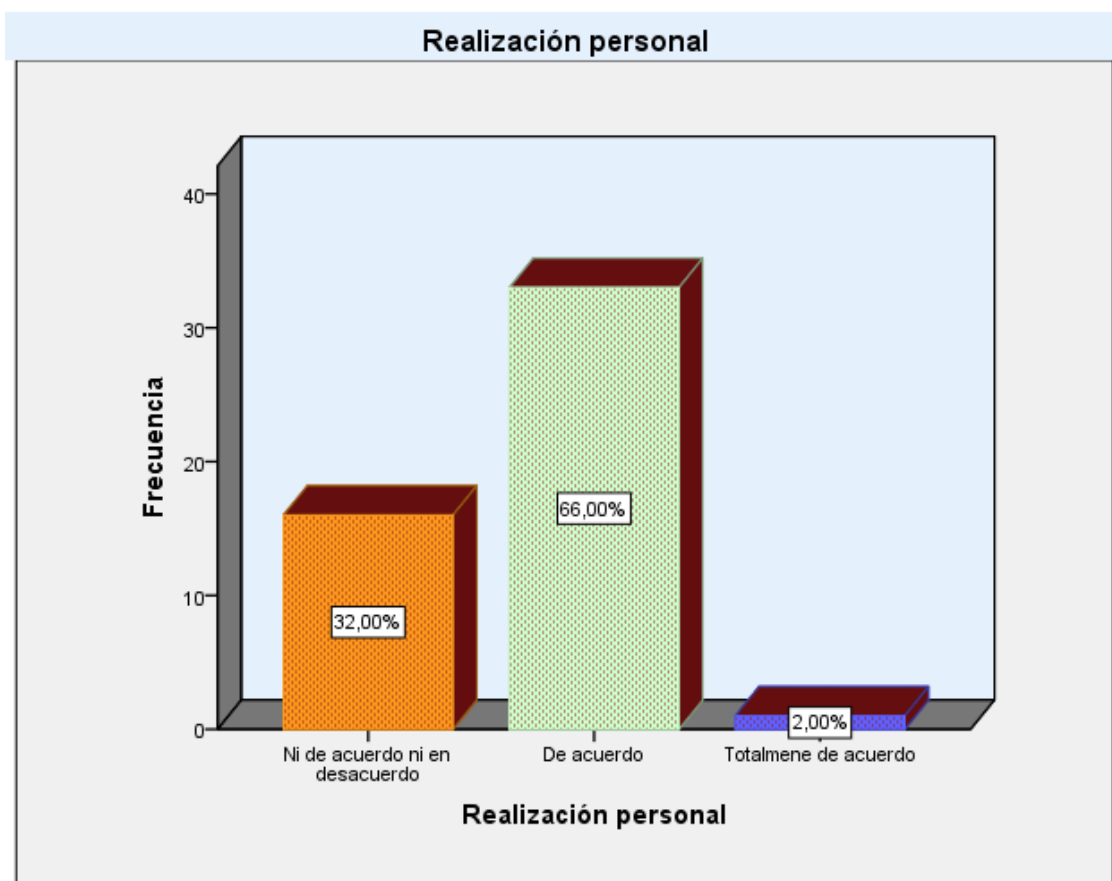


Figura 4. Gráfico de barras para la variable realización personal.

En la tabla 7 y en la figura 4, se describe el comportamiento de la variable realización personal evidenciándose que el 66% está de acuerdo lo que significa que los trabajadores en su mayoría se realizan personalmente.

Variable comunicación

Tabla 8

Tabla de frecuencia de la variable comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	11	22,0	22,0	22,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	48,0	48,0	70,0
Válidos De acuerdo	13	26,0	26,0	96,0
Totalmente de acuerdo	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

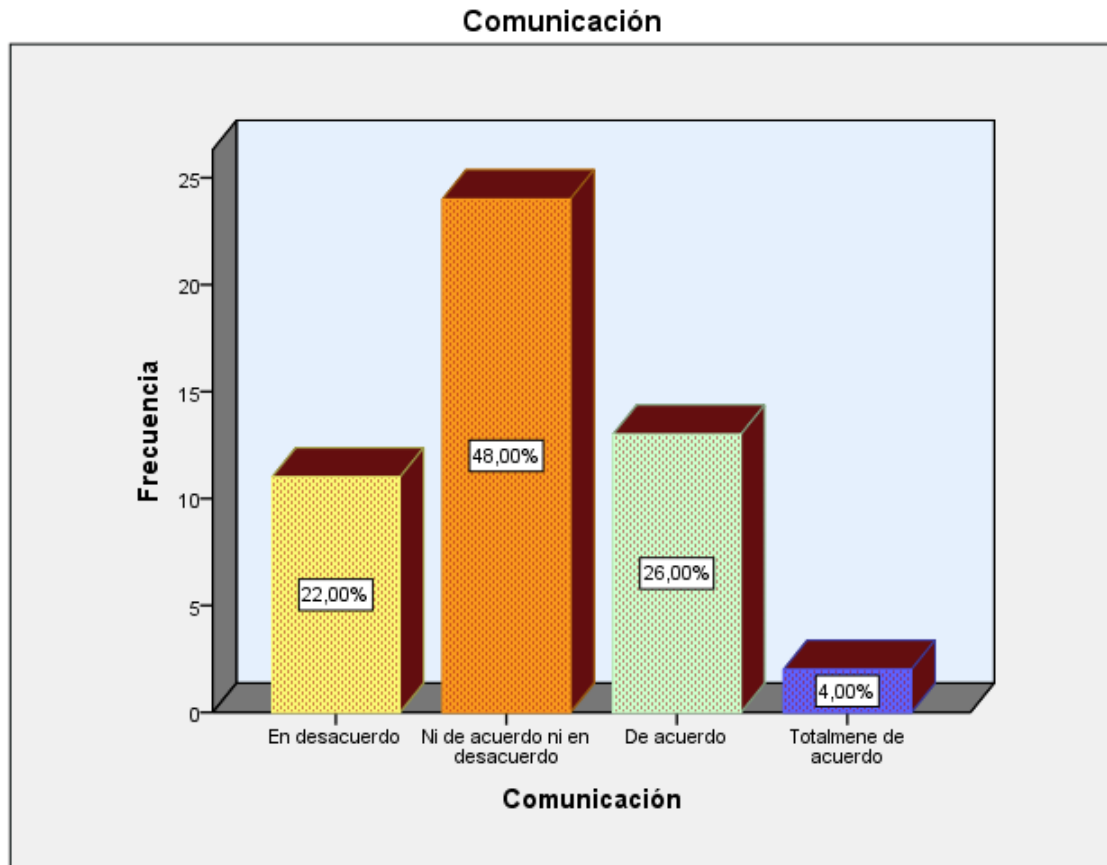


Figura 5. Diagrama de barras para la variable comunicación

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 8 y en la figura 5, se describe el comportamiento de la variable comunicación evidenciándose que el 48% no está de acuerdo ni en desacuerdo lo que significa que los trabajadores en su mayoría aprecian que los trabajadores son indiferentes a la comunicación entre ellos.

Variable Condiciones Laborales

Tabla 9

Tabla de frecuencias de la variable condiciones laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
En desacuerdo	11	22,0	22,0	26,0
Válidos Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	46,0	46,0	72,0
De acuerdo	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

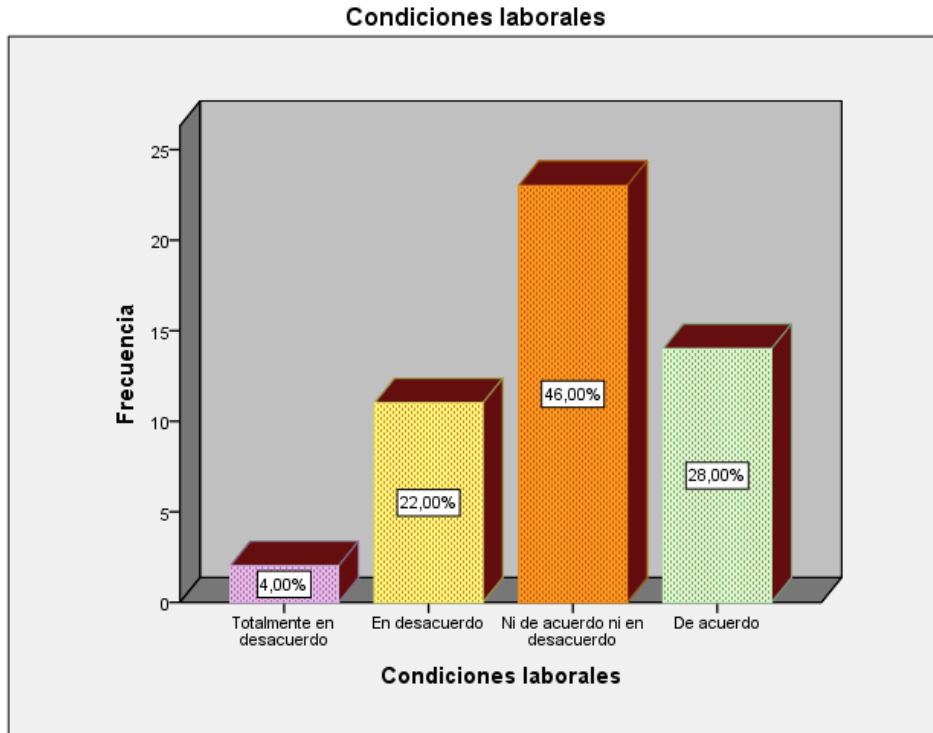


Figura 6. Gráfica de barras de la variable condiciones laborales

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 9 y en la figura 6, se describe el comportamiento de la variable condiciones laborales evidenciándose que el 46% está ni de acuerdo ni en desacuerdo lo que significa que los trabajadores en su mayoría no les da importancia a las condiciones laborales de trabajo.

Dimensión clima organizacional

Tabla 10

Tabla de frecuencia de la variable clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	12	24,0	24,0	24,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	46,0	46,0	70,0
De acuerdo	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

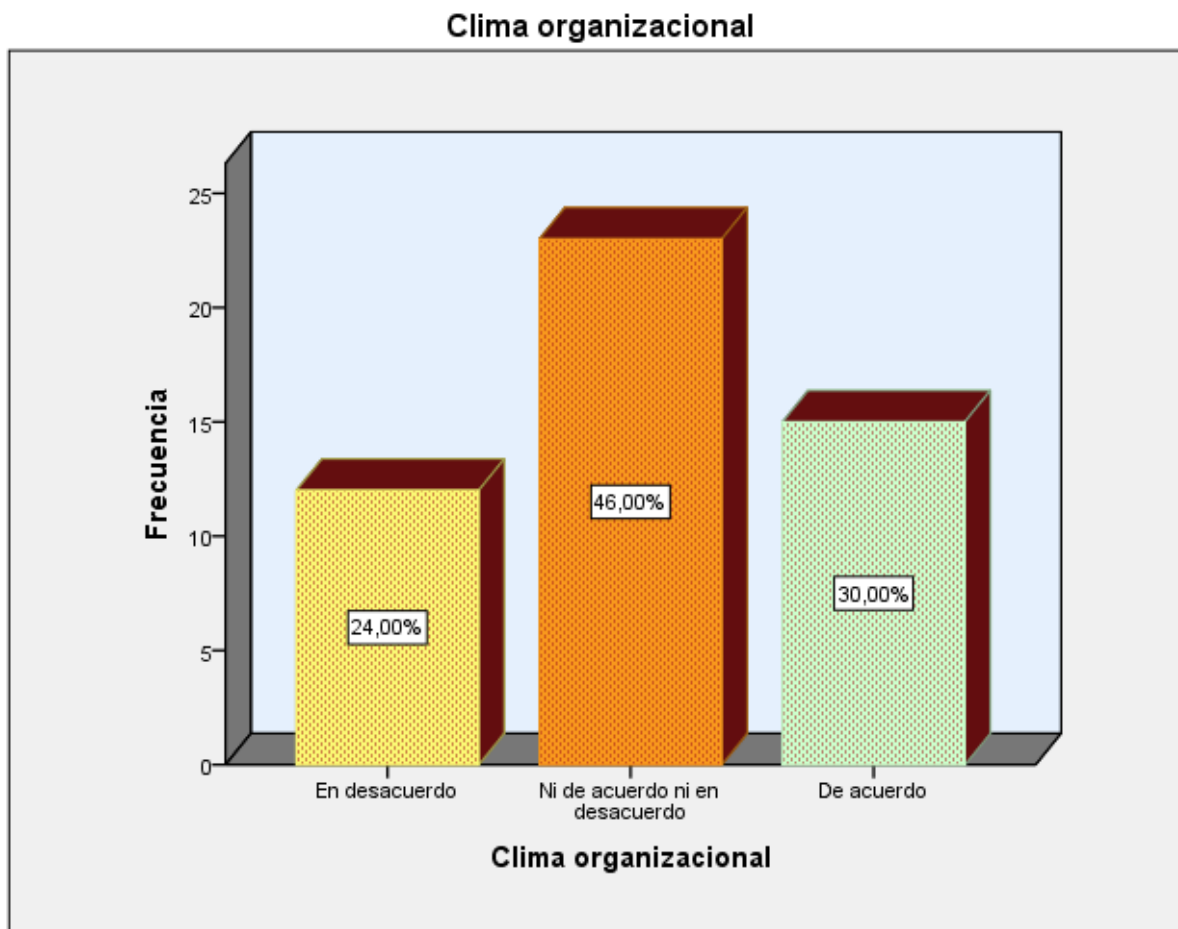


Figura 7. Diagrama de barras de la variable clima organizacional

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 10 y en la figura7, se describe el comportamiento de la dimensión clima organizacional evidenciándose que el 46% no está de acuerdo ni en desacuerdo lo que significa que los trabajadores en su mayoría son indiferentes al clima organizacional que se presenta en su centro laboral.

Variable Responsabilidad

Tabla 11

Tabla de frecuencias de la variable responsabilidad

		Responsabilidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	9	18,0	18,0	18,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	66,0	66,0	84,0
	De acuerdo	8	16,0	16,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

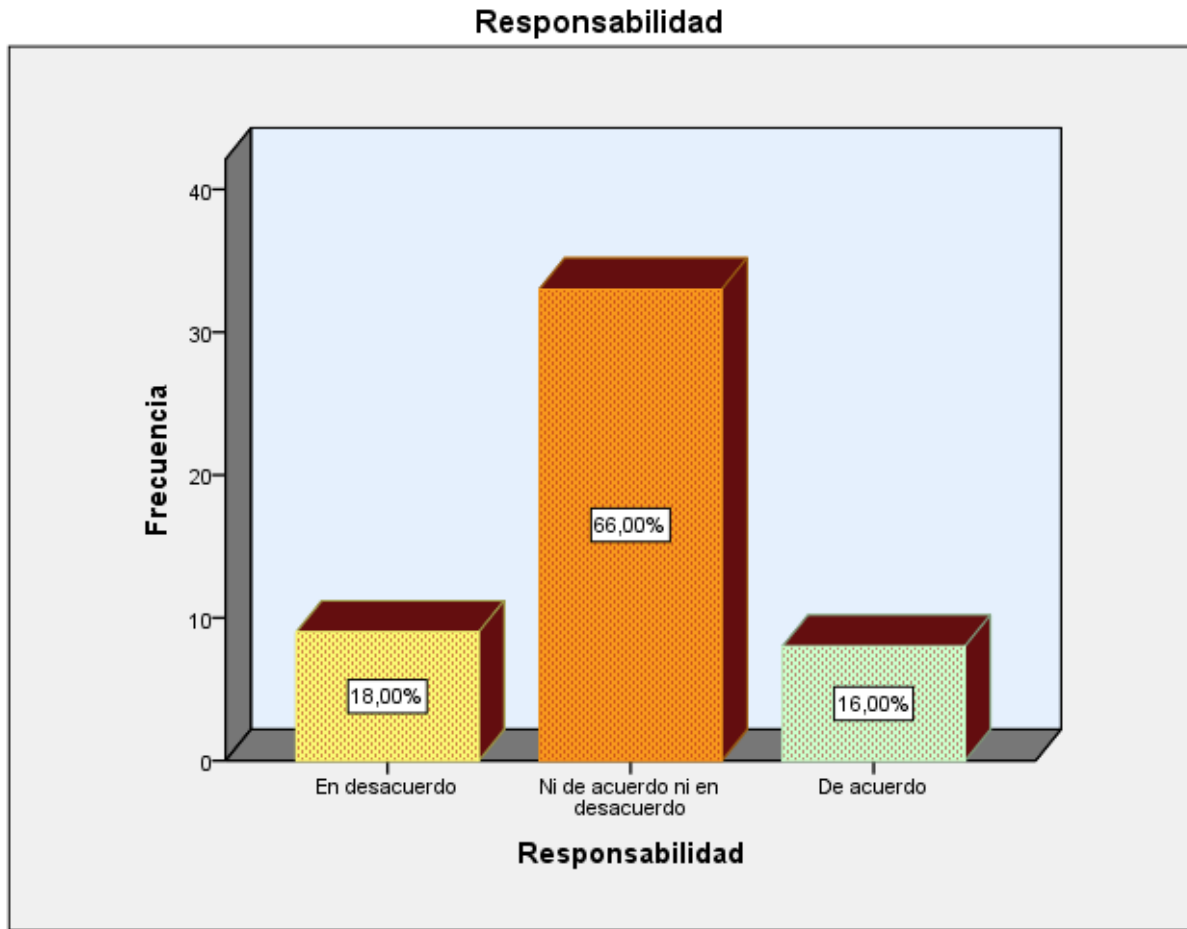


Figura 8. Diagrama de barras de la variable responsabilidad

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 11 y en la figura 8, se describe el comportamiento de la variable responsabilidad evidenciándose que el 66% no está de acuerdo ni en desacuerdo lo que significa que los trabajadores en su mayoría aprecian que los trabajadores son indiferentes a la responsabilidad en su centro laboral.

Variable Liderazgo

Tabla 12

Tabla de frecuencias de la variable liderazgo

		Liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	11	22,0	22,0	22,0
	De acuerdo	36	72,0	72,0	94,0
	Totalmente de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

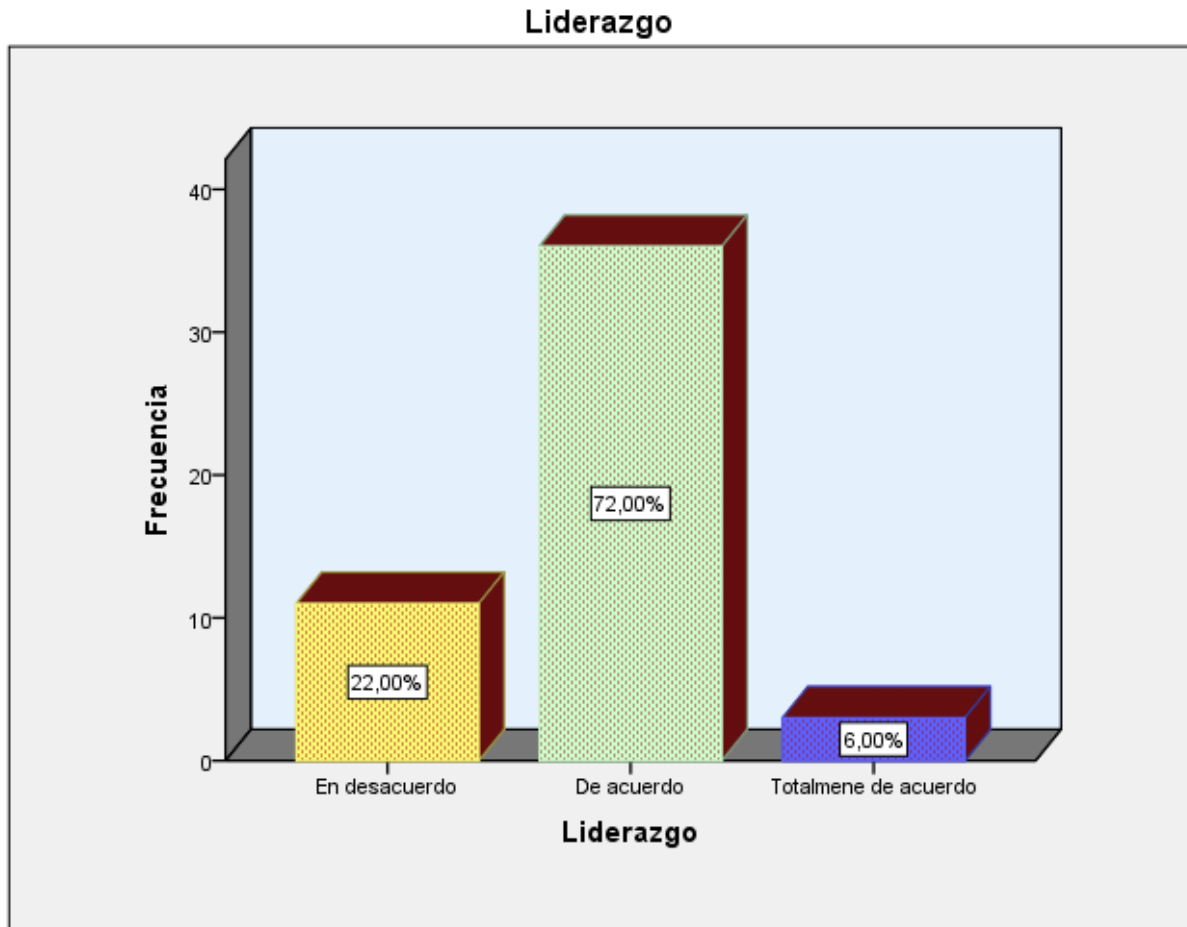


Figura 9. Diagrama de barras de la variable liderazgo

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 12 y en la figura 9, se describe el comportamiento de la variable liderazgo evidenciándose que el 72% está de acuerdo lo que significa que los trabajadores en su mayoría consideran que sus autoridades y funcionarios lideran en forma adecuada, respondiendo las expectativas de los trabajadores.

Variable Productividad

Tabla 13. *Tabla de frecuencias de la variable productividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	8	16,0	16,0	16,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	42,0	42,0	58,0
Válidos De acuerdo	20	40,0	40,0	98,0
Totalmente de acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

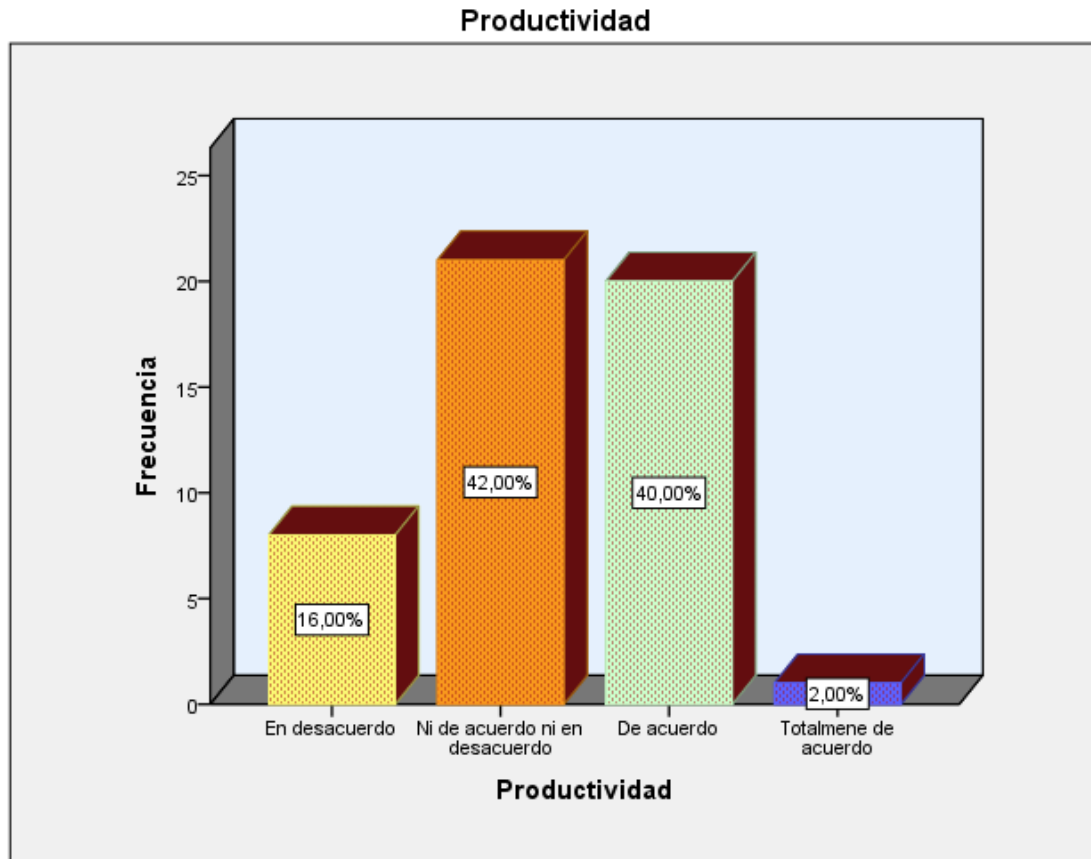


Figura 10. Diagrama de barras de la variable productividad

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 13 y en la figura 10, se describe el comportamiento de la variable productividad evidenciándose que el 42% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 2% totalmente de acuerdo lo que significa que los trabajadores en su mayoría están involucrados con la productividad en la organización.

Dimensión Desempeño laboral

Tabla 14. Tabla de frecuencias de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	11	22,0	22,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	72,0	94,0
	De acuerdo	3	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

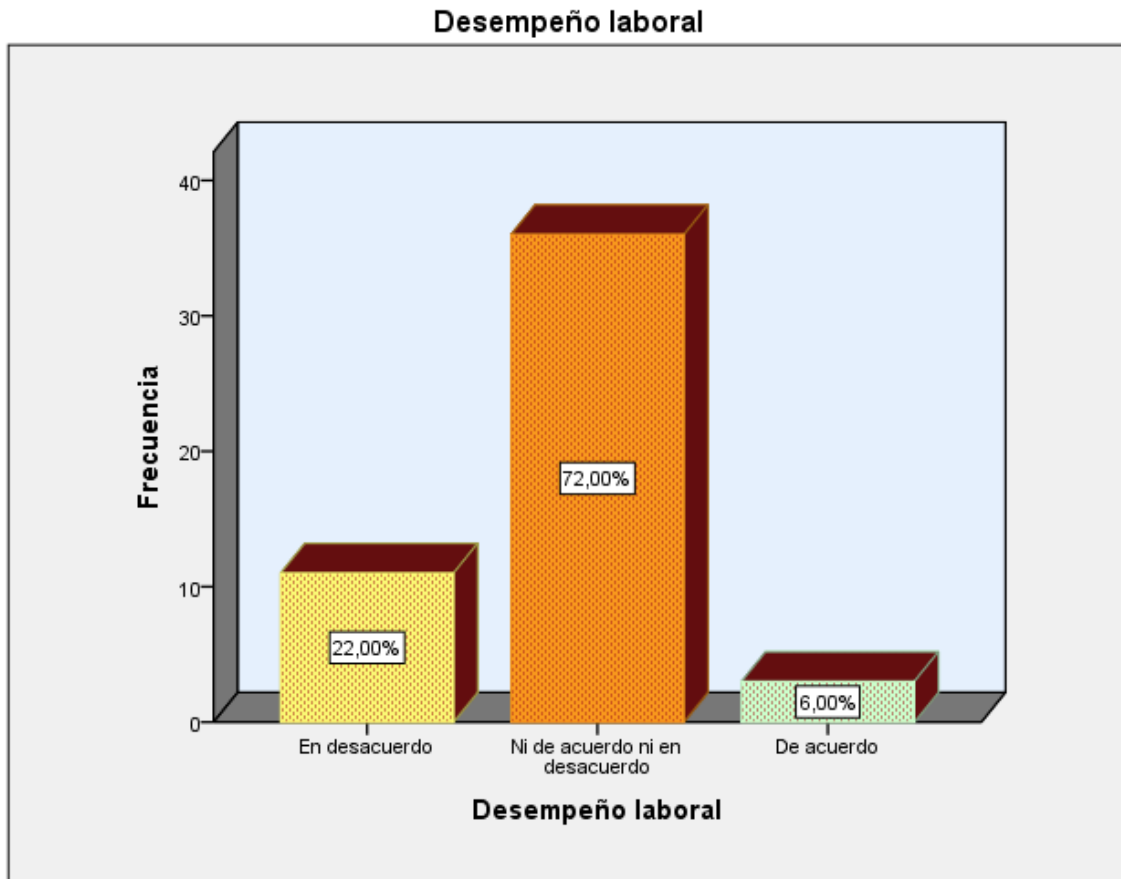


Figura 11. Diagrama de barras de la variable desempeño laboral

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

En la tabla 14 y en la figura 11, se describe el comportamiento de la variable comunicación evidenciándose que el 72% no está de acuerdo ni en desacuerdo lo que significa que los trabajadores en su mayoría son indiferentes a su desempeño laboral, lo cual perjudica a la organización.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

H0: El clima Organizacional no se relaciona con el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura.

H1: El clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura.

Los resultados de la prueba Chi cuadrado mediante el programa SPSS se muestran a continuación:

Tabla 15. *Tabla de resultados de la hipótesis general*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,227 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	51,947	4	,000
Asociación lineal por lineal	30,115	1	,000
N de casos válidos	50		



Figura 12. Distribución Chi cuadrado para la hipótesis general

Interpretación

En la tabla 15, y figura 12 se aprecia que la hipótesis nula es rechazada según el resultado de la prueba de Chi cuadrado que muestra un Sig. asintótica de 0.000. En efecto, debido que la “p” es inferior a $\alpha = 0.05$ ($0.00 < 0.05$); nos permite deducir que entre el clima organizacional y el desempeño laboral si existe relación significativa; con lo que se rechaza la H0 (Hipótesis nula) y se acepta la H1 (Hipótesis alternativa), es decir, el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad.

4.3.2. Hipótesis específicas 01

H0: La realización personal de los trabajadores que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura no se relaciona con su desempeño laboral.

H1: La realización personal de los trabajadores que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura se relaciona con su desempeño laboral.

Los resultados de la prueba Chi cuadrado mediante el programa SPSS se muestran a continuación:

Tabla 16. Resultados de la prueba Chi cuadrado de la hipótesis específica 1.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,435 ^a	4	,051
Razón de verosimilitudes	9,303	4	,054
Asociación lineal por lineal	2,083	1	,149
N de casos válidos	50		



Figura 13. Distribución Chi cuadrado para la hipótesis específica 1.

Interpretación

En la tabla 16, y figura 13 se aprecia que la hipótesis alterna es rechazada según el resultado de la prueba de Chi cuadrado que muestra un Sig. Asintótica de 0.051. En efecto, debido que la “p” es mayor a $\alpha = 0.05$ ($0.051 > 0.05$); nos permite deducir no existe relación entre la variable realización personal de los trabajadores y su desempeño laboral.

4.2.3. Hipótesis específicas 02

H0: La comunicación que se da entre los trabajadores que laboran en la Municipalidad de Hualmay-Huaura no se relaciona con su desempeño laboral.

H1: La comunicación que se da entre los trabajadores que laboran en la Municipalidad de Hualmay-Huaura se relaciona con su desempeño laboral.

Los resultados de la prueba Chi cuadrado mediante el programa SPSS se muestran a continuación:

Tabla 17. Resultados de la prueba Chi cuadrado para la hipótesis específica 2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,743 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	35,599	6	,000
Asociación lineal por lineal	20,685	1	,000
N de casos válidos	50		



Figura 14. Distribución Chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 2

Interpretación

En la tabla 17, y figura 14 se aprecia que la hipótesis nula es rechazada según el resultado de la prueba de Chi cuadrado que muestra un Sig. asintótica de 0.000. En efecto, debido que la “p” es menor a $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$); nos permite deducir existe relación entre la variable comunicación de los trabajadores y su desempeño laboral.

4.2.4. Hipótesis específicas 03

H0: Las condiciones en que laboran los trabajadores en la Municipalidad de Hualmay-Huaura no se relacionan con su desempeño laboral.

H1: Las condiciones en que laboran los trabajadores en la Municipalidad de Hualmay-Huaura se relacionan con su desempeño laboral.

Los resultados de la prueba Chi cuadrado mediante el programa SPSS se muestran a continuación:

Tabla 18. Resultados de la prueba Chi cuadrado para prueba de la hipótesis específica 3

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,730 ^a	6	,000
Razón de verosimilitudes	48,864	6	,000
Asociación lineal por lineal	29,307	1	,000
N de casos válidos	50		



Figura 15. Distribución Chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 3

Interpretación

En la tabla 18, y figura 15 se aprecia que la hipótesis nula es rechazada según el resultado de la prueba de Chi cuadrado que muestra un Sig. asintótica de 0.000. En efecto, debido que la "p" es menor a $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$); nos permite deducir existe relación entre la variable condiciones laborales de los trabajadores y su desempeño laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En la investigación desarrollada al determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Hualmay se encontró un sig asintótico de 0,000; que es menor que el nivel de significancia de 0,05, mediante la prueba no paramétrica de Chi cuadrado lo que demuestra que existe relación entre las variables. Lo dicho anteriormente evidencia que la variable clima organizacional si interactúa con la variable desempeño laboral como consecuencia se acepta la hipótesis del investigador.

Estos resultados se asemejan con lo encontrado por Meza (2018), quien encontró que existe una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral infiriendo que, cuanto mejor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral.

Así también Díaz (2019) determinó que el grado de la cultura organizacional es predictor del desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México.

Por otro lado no existe coincidencia por lo obtenido por Carrasco (2019) quien demostró que el clima organizacional y desempeño laboral muestran una relación baja no significativa donde la relación humana interpersonal la comunicación y el liderazgo tienen una baja interacción con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe.

Al igual que Salinas (2017) quien demostró que en forma general existe relación altamente significativa entre Clima Organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

De los resultados mostrados se puede confirmar que cuanto el clima organizacional sea lo mejor el trabajador tendrá un mejor desempeño laboral, lo cual amerita realizar estudios experimentales con tratamientos de capacitación, salarios acorde con el costo de vida, ambientes mejorados que brinden un confort para el trabajador.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Según el objetivo general y los resultados obtenidos se determinó que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura., evidenciado por la prueba de Chi cuadrado con un Sig. asintótico de 0,000; y $p = 0.05$ ($0.00 < 0.05$); con lo que se rechaza la H0 (Hipótesis nula) y se acepta la H1 (Hipótesis alternativa), es decir, el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad.

En tanto, a la segunda conclusión que se derivó, es que la realización personal de los trabajadores que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura no se relaciona con su desempeño laboral, evidenciado por la prueba de Chi cuadrado que muestra un Sig. asintótica de 0,051; y para un $p = 0.05$ ($0.051 > 0.05$); nos permite deducir que no existe relación entre la variable realización personal de los trabajadores y su desempeño laboral.

En cuanto a la tercera conclusión se determinó que la comunicación que se da entre los trabajadores que laboran en la Municipalidad de Hualmay-Huaura se relaciona con su desempeño laboral, demostrado a través del resultado de la prueba de Chi cuadrado que muestra un Sig. asintótica de 0.000; para un $p = 0.05$ ($0.000 < 0.05$); nos permite deducir que si existe relación entre la variable comunicación de los trabajadores y su desempeño laboral.

Por último, la cuarta conclusión a la que se derivó es que las condiciones en que laboran los trabajadores en la Municipalidad de Hualmay-Huaura se relacionan con su desempeño laboral, demostrado a través de la prueba de Chi cuadrado que muestra un Sig. Asintótica de 0,000; y para un $p = 0.05$ ($0.000 < 0.05$); nos permite deducir que si existe relación entre la variable condiciones laborales de los trabajadores y su desempeño laboral.

El estudio muestra en forma general que la variable clima organizacional interactúa con la variable desempeño laboral lo que amerita fortalecer las dimensiones.

6.2 Recomendaciones

Considerando que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura., se recomienda enriquecer la interacción de los trabajadores mediante capacitaciones de autoestima por Psicólogos en convenio con el MINSA, esto teniendo en cuenta los efectos de la pandemia en el comportamiento de los trabajadores

Siendo un factor la realización personal de los trabajadores que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura con su desempeño laboral, se recomienda crear mejores condiciones de trabajo; construyendo un lugar de descanso y entretenimiento en horas libres de los trabajadores, así como la construcción de un cafetín con las exigencias de bioseguridad; así también dotarlos con equipos de bioseguridad de calidad y en forma oportuna.

Para mejorar la comunicación que se da entre los trabajadores que laboran en la Municipalidad de Hualmay-Huaura se recomienda realizar eventos deportivos y reuniones de confraternidad teniendo cuidado con los protocolos correspondientes esta actividad debe estar a cargo del área de asistencia social.

Se recomienda también mejorar las condiciones en que laboran los trabajadores en la Municipalidad de Hualmay-Huaura estableciendo horarios flexibles que permitan disfrutar del refrigerio, además se les debe recompensar económicamente acorde con su desempeño y motivar de esa manera que el trabajador se esfuerce y de lo mejor en las actividades que desarrolla .

Debido a que se concluye que existe relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral se recomienda realizar un estudio de nivel explicativo sobre estas variables interactuantes para determinar las causas de esta relación.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Bautista, E. M. (2009). *Manual de Metodología de la Investigación*. Caracas-Venezuela: Talitip.S.R.L.
- Behar, R. D. (2008). *metodología de la Investigación*. Bogota: Shalom.
- Bernal, T. C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.
- Bonilla, P. C. (2014). *Diseño web Adaptativo*. España: Grupo Amaya S.A.
- Bruzual, S. F. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios Reliability and Risk manamegent* . Montemorelos-México: Universitaria.
- Carmín, C. P. (2015). Sistema web notarial extraprotocolar y la optimización de procesos de la notaria "Cesar Humberto Bazán Naveda". Huacho.
- Carrasco, H. R. (2019). *El Clima Organizacional para el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de*. Lagunas: Universitaria.
- Carro, P. R. (2007). *Productividad y Competitividad*. Mar del Plata -Argentina: Universidad Mar del Plata.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Méxio: GrawHill.
- Colala, F. C. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de I.E N°16647 Humberto Aldáz Pesantez, San José de Lourdes*. Chiclayo: Universitaria.
- Diario Oficial el Peruano. (21 de Agosto de 2020). Las condiciones de trabajo. *Oficial del Perú*.
- Díaz, G. K. (2019). *Cultura Organizacional y desempeño laboral de los empleados de Institutos de educación media superior en los Municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México*. Montemorelos- México: Universitaria.
- El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial. (2018). *Programa Dual 2018*. Huacho: Senati.
- Flor, L. d. (2018). *Avances de Ivestigación Empleo, productividad e innovación*. Lima: GRADE.
- Guillem. (2018). Definicion de Sistema en Informatica. *Sistema antes Master Magazine*, 7.
- Heinemann, K. (2003). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Barcelona-España: Paidotribo.

- Huarcaya, M. V. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa José María Arguedas Chuquibambilla 2018*. Trujillo: Universitaria.
- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación Organizacional*. Ottawa-Canada: banco Interamericano de desarrollo.
- Matía, F., Jimenes, A., Aracil, R., & Pinto, E. (2014). *Teorías de Sistemas*. España: Dextra.
- Meza, C. E. (2018). *Clima Organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista de , en Chiapas*. Chiapas-México: Universitaria.
- Padilla, B. V. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la oficina de la producción*. Huacho: Universitaria.
- Perez, D. C. (2007). *Investigación Fundamentos y metodología*. México: Pearson.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. Ginebra: OIT-Suiza.
- Real Academia Española. (2019). *Diccionario*. Madrid: Real Academia Española.
- Remón, M. A. (2014). *Diseño web con HTML5 y CSS3*. Perú: Macro.
- Rodríguez Quezada, E. (2011). El sistema de prácticas como elemento integrante de la formación profesional. *Revista de la Educación Superior*.
- Salinas, F. L. (2017). *Clima Organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Huacho: Universitaria.
- Villafana, E. E. (2018). *Implementación de un sistema web para el proceso de venta de normas técnicas en el Centro de información y documentación del Instituto Nacional de Calidad, Lima 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión, Huacho.

7.2. Fuentes electrónicas

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial Organizacional*. México: Editec S.A. de C.V.
- Ajila, J.B., & Pacheco Ordóñez, P.L. (23 de 06 de 2016).
Arrobo%20Ajila,%20Jonathan%20Bladimir,%20Pacheco%20Ordóñez,%20Priscilla%20Lourdes. Obtenido de Repositorio Digital de la Universidad Nacional de Loja:
<https://bit.ly/2DdfIBN>
- Educaweb*. (18 de 04 de 2018). Obtenido de
<https://www.educaweb.com/noticia/2018/04/16/desarrollo-personal-profesional-como-lograrlo-16404/>
- El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial. (2018). *Programa Dual 2018*. Huacho: Senati.

ESAN. (21 de Julio de 2015). *Conexiónesan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/>

Escuela de Organización Industrial. (26 de Marzo de 2015). *EOI*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/26/clima-organizacional/>

González, F. A. (31 de Mayo de 2013). *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/31/3729/>

Guerrero, J. R. (25 de 09 de 2016). *Tesis_Teoria*. Obtenido de Repositorio PUCE: <https://bit.ly/37zuS2m>

Pacheco, J. (20 de marzo de 2020). *Web y empresas*. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/responsabilidades-laborales/>

Perez Porto, J. (2019). <https://definicion.de/practica-profesional/>.

Remón, M. A. (2014). *Diseño web con HTML5 y CSS3*. Perú: Macro.

Socorro, F. (2007). *arearh.com*. Obtenido de <http://www.arearh.com/psicologia/filosofiaTEA.htm>

Sotomayor, J. A. (01 de 12 de 2017). *Implementación_SIGA_Académico_PNP_C%20(1)*. Obtenido de Implementación de un sistema web para mejorar el proceso de Gestión Académica en las Escuelas de la PNP: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/168>

Um de nossos especialistas. (18 de Febrero de 2020). *Rockcontent*". Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-clima-organizacional/>

ANEXOS

CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE HUALMAY

A.-Presentación:

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del clima organizacional que se da en los trabajadores de la Municipalidad de Hualmay; que son de gran importancia para mi investigación y que serán procesadas con toda confidencialidad, respetando el anonimato en la presentación de los resultados.

B.- Datos generales:

Labor que desempeña:

C.- Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Totalmente en desacuerdo
2	=	En desacuerdo
3	=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	=	De acuerdo
5	=	Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Realización personal						
1	Está satisfecho con su puesto de trabajo					
2	Está satisfecha su familia con el trabajo que realiza en la Municipalidad					
3	Tiene las facilidades del caso para realizar capacitaciones					
4	El área donde labora le permite desarrollarse profesionalmente					
Comunicación						
5	Se comunican satisfactoriamente con sus compañeros de trabajo					
6	Existen los medios adecuados para la comunicación en su área de trabajo					
7	Sus compañeros de trabajo entienden lo que Ud. Les comunica					
8	Las normas donde Ud. labora están redactadas con claridad					
Condiciones laborales						
9	Cuenta con las condiciones básicas de salubridad su centro de trabajo.					
10	El área donde labora reúne las condiciones para realizar su trabajo					
11	Con qué frecuencia te sientes estresado en el trabajo					
12	Siente un trato agradable					
13	Considera que su salario es justo					
14	Considera su sueldo adecuado a la situación de la Municipalidad					

Gracias por tu colaboración

Anexo 02

CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE HUALMAY

A.-Presentación:

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Hualmay; su colaboración es de importancia para mi investigación y que serán procesadas con toda confidencialidad, respetando el anonimato en la presentación de los resultados.

B.- Datos generales:

Labor que desempeña:

C.- Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Totalmente en desacuerdo
2	=	En desacuerdo
3	=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	=	De acuerdo
5	=	Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Responsabilidad						
1	Ingresa y sale en la hora indicada a su centro de labores					
2	Cumple sus tareas asignadas en el tiempo programado					
3	Utiliza los recurso que utiliza para realizar su trabajo en forma adecuada					
4	Utiliza su tiempo en forma adecuada en el área donde labora					
Liderazgo						
5	Tiene autonomía para expresar sus ideas en su trabajo					
6	Las ideas que vierte son tomadas en cuenta en su centro de labores					
7	Con frecuencia trata de mejorar los resultados en su trabajo					
8	Ante los problemas y circunstancias desagradables plantea alternativas de solución					
Productividad						
9	Se realiza una supervisión permanente para evaluar si cumplió con lo planificado					
10	Los resultados obtenidos en sus labores diarias cumplen con lo planificado en el inicio					
11	Las tareas que realiza diariamente cumple con el estándar establecido en la Municipalidad					
12	El trabajo que realiza satisface con las expectativas del interesado.					

Gracias por tu colaboración

Anexo 03

Matriz de análisis de juicio de expertos

CRITERIOS	JUECES					Total
	J1	J2	J3	J4	J5	
Claridad:	5	5	4	5	4	23
Objetividad:	5	4	5	4	5	23
Actualidad:	4	5	4	5	4	22
Organización:	5	4	4	5	4	22
Suficiencia:	5	4	5	4	5	23
Intencionalidad:	5	5	4	4	3	21
Consistencia:	5	4	4	5	4	22
Coherencia:	4	5	5	4	5	23
Metodología:	5	4	5	5	5	24
Pertinencia:	4	5	4	5	4	22
TOTAL:	de					
Opinión	47	45	44	46	43	225

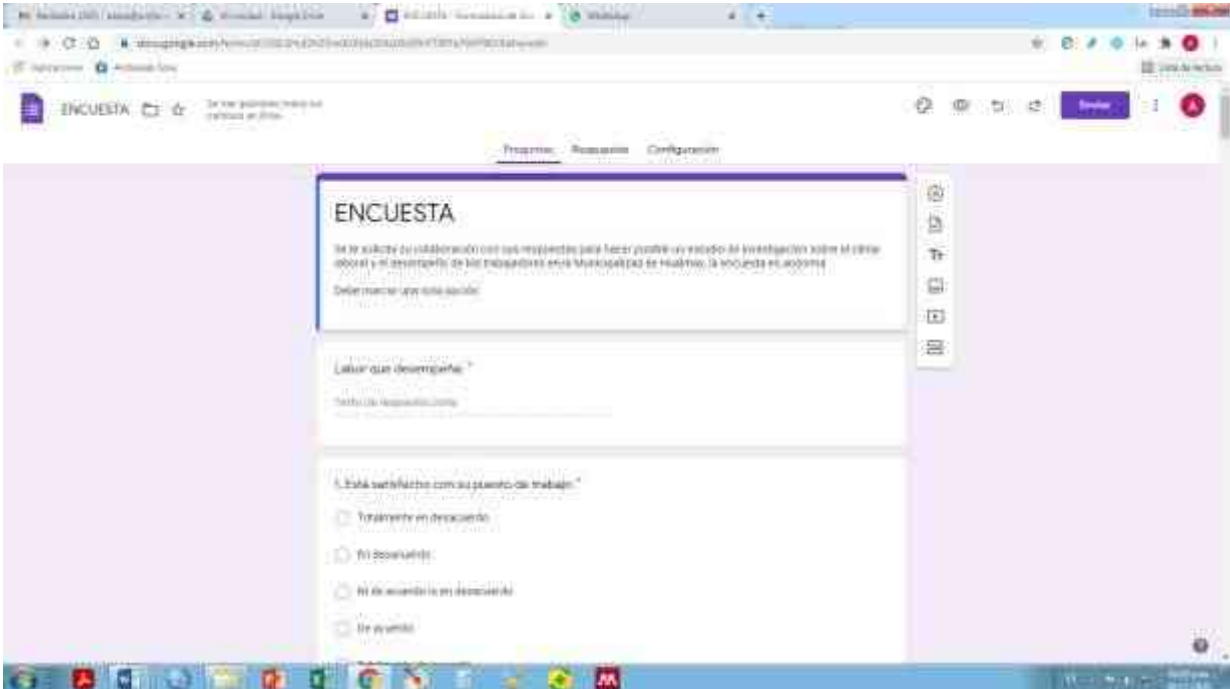
Nota: Elaboración propia.

Total Máximo = (Número de criterios). (Número de Jueces). (Puntaje Máximo de Respuesta).

$$= \frac{\text{ó}}{\text{á}} = \frac{225}{10 \ 5 \ 5} = \frac{225}{250} = 0,90 = 90\%$$

Anexo 04

Formulario de encuesta de google



The image shows a screenshot of a Google Forms survey titled "ENCUESTA". The survey is displayed in a web browser window. The form contains the following text and options:

ENCUESTA

Se le solicita su colaboración con sus respuestas para hacer posible un estudio de investigación sobre el clima laboral y el bienestar de los trabajadores en la Municipalidad de Hualma, la encuesta es anónima

Debe marcar una sola opción:

¿Está satisfecho con su puesto de trabajo? *

Nombre de Respuesta: _____

Totalmente en desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Anexo 05

Vista de variables en el programa SPSS para las pruebas estadísticas

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	P1	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	P2	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	P3	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	P4	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	P5	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	P6	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	P7	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	P8	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	P9	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	P10	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	P11	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	P12	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	P13	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	P14	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	P15	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	P16	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	P17	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	P18	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	2	0	P19	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	2	0	P20	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	2	0	P21	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	2	0	P22	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	2	0	P23	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	2	0	P24	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	2	0	P25	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
26	P26	Numérico	2	0	P26	{1, Nunca}	Ninguna	4	Centrado	Ordinal	Entrada
27											

Anexo 06

Vista de datos para la prueba de alfa de Cronbach

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	4	3	3	2	2	3	5	2	3	4	2	3	3	5	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4
2	5	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	5	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4
3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4
4	4	4	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4
6	5	3	5	2	2	2	4	2	1	5	2	2	1	5	2	1	2	5	5	2	2	5	2	2	5	5
7	4	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	5	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4
8	4	3	3	2	4	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	2	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5
9	4	5	3	2	5	3	4	2	3	4	2	3	3	5	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4
10	5	4	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2
11	4	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	5	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4
12	5	4	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	4	3	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4
14	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4
15	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4
16	4	5	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2
17	4	5	5	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	5	4	2	3	4	2	3	5	4
18	4	5	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4
19	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4
20	4	5	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2
21																										
22																										

Anexo 07

Vista de datos para las pruebas de hipótesis

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	RP	REP	
1	4	3	3	2	2	3	5	2	0	4	2	0	0	5	3	3	3	2	4	2	3	4	2	0	2	4	12	0
2	5	4	3	2	2	3	4	2	0	4	2	1	0	5	3	1	3	2	4	2	3	4	2	0	2	4	14	4
3	4	4	3	2	1	1	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	3	2	4	4	3	4	4	0	2	4	13	4
4	4	4	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	12	0
5	5	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	5	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	0	2	4	14	4
6	5	3	5	2	2	2	4	2	1	5	2	2	1	5	2	1	2	5	5	2	2	5	3	2	5	5	15	4
7	4	4	3	2	2	3	4	2	0	4	2	0	0	5	3	3	0	2	4	2	3	4	2	0	2	4	13	4
8	4	3	2	2	1	0	4	4	4	5	4	0	2	4	4	2	0	5	5	4	0	5	4	0	5	0	12	0
9	4	5	3	2	5	3	4	2	0	4	2	3	0	5	3	3	3	2	4	2	3	4	2	0	2	6	14	4
10	5	4	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	13	4
11	4	4	3	2	2	3	4	2	0	4	2	1	0	5	3	3	3	2	4	2	3	4	2	0	2	4	13	4
12	5	4	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	4
13	4	3	3	2	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	2	4	4	3	4	4	3	2	4	12	3	
14	3	4	3	2	2	3	4	2	0	4	2	0	0	2	3	3	3	2	4	2	3	4	2	0	2	4	12	0
15	4	4	3	2	1	0	4	4	4	4	4	0	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	0	2	4	13	4	
16	4	5	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	12	0
17	4	5	5	2	2	3	4	2	0	4	2	3	3	2	3	3	3	5	4	2	3	4	2	0	5	4	16	5
18	4	5	3	2	2	3	4	2	2	4	2	3	0	4	3	2	2	4	2	3	4	2	2	2	4	14	4	
19	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	14	4
20	4	5	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	4	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	3	5	13	4
21	5	5	3	2	2	3	4	2	0	4	2	1	0	4	3	3	3	5	4	2	3	4	3	1	1	5	15	4
22	4	5	2	2	2	3	2	2	1	5	2	2	1	4	2	1	2	2	5	2	2	5	2	2	5	5	13	4
23	4	5	3	2	2	3	4	2	0	5	2	0	2	2	3	3	3	2	5	2	3	5	2	0	2	5	14	4
24	4	5	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	13	4
25	4	5	2	2	2	2	1	2	1	5	2	2	1	3	2	1	2	2	5	2	2	5	2	2	5	0	12	4
26	4	4	3	2	2	3	4	2	0	5	2	3	4	3	3	3	2	5	2	3	5	2	2	2	5	13	4	
27	4	3	3	2	4	3	4	4	4	5	4	1	2	4	4	2	3	2	5	4	0	5	4	2	2	5	12	0
28	4	4	3	2	1	1	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	0	2	4	13	4
29	5	4	3	1	2	3	4	2	0	4	2	3	2	5	5	3	3	5	4	3	3	4	2	0	3	4	13	4
30	4	5	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	5	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	14	4
31	4	4	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	0
32	4	5	3	2	2	3	4	2	0	4	2	3	0	2	3	3	3	5	4	2	3	4	2	3	4	14	4	
33	5	4	3	1	4	3	5	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	0	2	4	13	4
34	5	5	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	2	0	4	11	0	
35	4	5	5	2	2	3	5	2	0	4	2	0	0	2	3	3	3	5	4	2	3	4	2	0	5	4	14	4
36	4	4	3	2	2	3	4	2	0	4	2	3	0	4	3	3	3	2	4	2	3	4	2	0	4	13	4	
37	4	5	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	13	4
38	4	4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	0
39	4	5	3	2	2	3	4	2	0	4	2	3	0	4	3	3	3	5	4	2	3	4	2	0	5	4	14	4
40	5	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	11	3
41	4	5	3	2	2	3	4	2	0	5	2	3	0	5	3	3	3	2	5	2	3	5	2	0	3	5	14	4
42	4	4	3	2	4	3	4	4	4	5	4	2	2	5	4	2	3	2	5	4	3	5	4	3	2	5	13	4
43	4	5	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	4
44	3	4	3	2	2	3	4	2	0	5	2	3	0	2	5	3	3	2	5	2	3	5	2	0	3	5	12	0
45	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	14	4
46	3	4	3	2	3	3	4	3	0	5	2	3	0	5	3	3	3	2	5	2	3	5	3	2	2	5	12	0
47	3	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	0
48	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	12	0
49	3	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	0
50	5	4	3	2	2	2	4	2	0	4	2	1	0	5	3	3	3	2	4	2	3	4	2	0	4	14	4	

Anexo 08

Acta de creación del distrito de Hualmay

LEY N.º 2018

Creación de los distritos denominados Santa María y Hualmay, en la campiña de Huacho

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Por cuanto el Congreso ha dado la ley siguiente:

El Congreso de la República Peruana

Ha dado la ley siguiente:

Artículo 1.º—Créase dentro de la zona de la campiña de Huacho, dos distritos separados e independientes entre sí, que se denominarán distrito de "Santa María" y distrito de "Hualmay."

Artículo 2.º—La capital del distrito de Santa María será el barrio de Cruz Blanca y formará además parte de dicho distrito, toda la zona de terreno que se comprende entre el camino real de Huaura á Huacho por el lado del occidente por los cerros de "Jopto" y la "Pampa de Animas" por el lado del oriente; por el río de Huaura por el norte y por el sur con los cerros del "Colorado" y "Pampas del "Carrizal."

Todos los barrios, ó parte de ellos que quedaran comprendidos dentro de estos linderos, quedan como anexos al referido distrito de Santa María.

Artículo 3.º—Será capital del distrito de Hualmay el barrio del mismo nombre, y formará además parte de este distrito la zona de terreno que se comprende entre el río de Huaura por el norte; el camino real de Huaura á Huacho por el este; el mar por el oeste y por el sur una línea que arrancando de la parte norte extrema de la ciudad de Huacho y pasando por la "Pedrera," "Cruz de Cano" y el "Puquio" termine en el camino real de Huacho á Huaura.

Todos los barrios, ó parte de ellos, comprendidos dentro de estos linderos, quedan como anexos al referido distrito de Hualmay.

Artículo 4.º—Los linderos del distrito del Cercado de Huacho los constituirán: por el lado del norte la línea fijada en el artículo anterior para el límite sur del distrito de Hualmay; por el lado del sur las Salinas; por el lado del este una línea recta que empalmando con el camino real de Huaura á Huacho y arrancando á la altura del "Puquio" y pasando por "Agua Dulce" termine en los cerros del "Colorado," y por el lado del oeste, el mar.

El puerto de Huacho y todos los barrios, ó parte de ellos comprendidos dentro de estos límites, quedan como anexos y formarán parte de la jurisdicción del referido distrito del Cercado de Huacho.

Comuníquese al Poder Ejecutivo, para que disponga lo necesario á su cumplimiento.

Dada en la sala de sesiones del Congreso, en Lima, á los cuatro días del mes de noviembre de mil novecientos diez y ocho.

ANTONIO MIRÓ QUESADA, Presidente del Senado.

JUAN PARDO, Diputado Presidente

Miguel D. González, Senador Secretario

Santiago D. Parodi, Diputado Secretario

Al Señor Presidente de la República

Por tanto: mando se imprima, publique y circule, y se le dé el debido cumplimiento.

Dado en la casa de Gobierno, en Lima, á los cinco días del mes de diciembre de mil novecientos diez y ocho.

JOSÉ PARDO

Clemente J. Revilla

Anexo 09

Local de la Municipalidad de Hualmay



Anexo 10. Matriz de consistencia

TITULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL, EN LA MUNICIPALIDAD DE HUALMAY-HUAURA, 2020

Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Indicadores	Métodos
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre el clima Organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar la relación entre el clima Organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura.</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>El clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Realización personal</p> <p>Comunicación.</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Desarrollo personal</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Fluidez en la comunicación</p> <p>Claridad en la comunicación</p> <p>Elementos materiales</p> <p>Elementos Psicosociales</p> <p>Elementos económicos</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de la investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño :</p> <p>No experimental</p> <p>Población =100</p> <p>Muestra =50</p> <p>Técnicas :</p> <p>Para la recolección de datos:</p> <p>Encuesta</p> <p>Análisis Documental y Bibliográfica.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Cuestionario de encuesta.</p> <p>Elaboración de la base de datos en el programa SPSS</p> <p>Para el Procesamiento de datos.</p> <p>Tabulación de datos en la tabla de frecuencias , programa Excel</p> <p>Técnicas para el análisis e Interpretación de datos.</p> <p>Paquete estadístico SPSS 21.0</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial para la prueba de hipótesis el estadístico Chi cuadrado.</p> <p>Para presentación de datos</p> <p>Cuadros, Tablas estadísticas y Gráficos, indicadores</p> <p>Para el informe final:</p> <p>Esquema propuesto por la EPG-UNJFSC</p>
<p><u>Problemas específicos</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura?</p>	<p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre la realización personal de los trabajadores que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura y su desempeño laboral.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la comunicación que se da entre y los trabajadores que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura y su desempeño laboral.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las condiciones que laboran los trabajadores en la Municipalidad de Hualmay-Huaura y su desempeño laboral.</p>	<p><u>Hipótesis específica</u></p> <p>La realización personal de los trabajadores que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura se relaciona con su desempeño laboral.</p> <p>La comunicación que se da entre los trabajadores que labora en la Municipalidad de Hualmay-Huaura y relaciona con su desempeño laboral.</p> <p>Las condiciones en que laboran los trabajadores en la Municipalidad de Hualmay-Huaura se relacionan con su desempeño laboral. Las condiciones en que laboran los trabajadores en la Municipalidad de Hualmay</p>	<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>responsabilidad</p> <p>Liderazgo</p> <p>Productividad</p>	<p>Puntualidad</p> <p>Eficiencia</p> <p>Capacidad de expresar ideas</p> <p>Capacidad de innovación</p> <p>Eficacia</p> <p>Calidad de trabajo</p>	<p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Cuestionario de encuesta.</p> <p>Elaboración de la base de datos en el programa SPSS</p> <p>Para el Procesamiento de datos.</p> <p>Tabulación de datos en la tabla de frecuencias , programa Excel</p> <p>Técnicas para el análisis e Interpretación de datos.</p> <p>Paquete estadístico SPSS 21.0</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial para la prueba de hipótesis el estadístico Chi cuadrado.</p> <p>Para presentación de datos</p> <p>Cuadros, Tablas estadísticas y Gráficos, indicadores</p> <p>Para el informe final:</p> <p>Esquema propuesto por la EPG-UNJFSC</p>



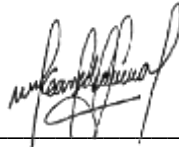
Dr. TEODORICO JAMANCA ALBERTO
ASESOR



DR. JUAN CARLOS DE LOS SANTOS GARCÍA
PRESIDENTE



Dr. MIGUEL WILLIAM SILVA SÁNCHEZ
SECRETARIO



Dra. GLADYS MARGOT GAVEDIA GARCÍA
VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN N°010-2022-V

En Huacho, el día 07 de febrero de 2022, siendo las 9:00 am, en la aplicación de videoconferencia Meet de la Escuela de Posgrado, los miembros del Jurado Evaluador integrado por:

PRESIDENTE Dr. JUAN CARLOS DE LOS SANTOS GARCIA DNI N°15741150

SECRETARIO Dr. MIGUEL WILLIAM SILVA SANCHEZ DNI N°15615449

VOCAL Dra. GLADYS MARGOT GAVEDIA GARCIA DNI N°15855951

ASESOR Dr. TEODORICO JAMANCA ALBERTO DNI N°15604418

El/la postulante al Grado Académico Don(ña) **ADDISON PIER SOSA CASANOVA**, identificado(a) con **DNI N°72711554**, procedió a la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL, EN LA MUNICIPALIDAD DE HUALMAY – HUAURA, 2020**, autorizado mediante Resolución Directoral N°0132-2022-EPG, de fecha 03 de febrero de 2022, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigentes, absolvió las interrogantes que le formularon los señores del Jurado.

Concluida la Sustentación de la tesis, se procedió a la votación correspondiente resultando el/la candidato(a) APROBADO por UNANIMIDAD con la nota de:

CALIFICACION		EQUIVALENCIA	CONDICION
NUMERO	LETRAS		
17	DIECISIETE	BUENO	APROBADO

Siendo las 10:00 am del día 07 de febrero de 2022, se dio por concluido el acto de sustentación, firmando el jurado evaluador el Acta de Sustentación de la Tesis Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL, EN LA MUNICIPALIDAD DE HUALMAY – HUAURA, 2020**, para obtener el Grado Académico de Maestro(a) en **GESTIÓN PÚBLICA**, inscrito en el **FOLIO N° 10** del LIBRO DE ACTAS.



Dr. JUAN CARLOS DE LOS SANTOS GARCIA
 PRESIDENTE



Dr. MIGUEL WILLIAM SILVA SANCHEZ
 SECRETARIO



Dra. GLADYS MARGOT GAVEDIA GARCIA
 VOCAL

Dr. TEODORICO JAMANCA ALBERTO
 ASESOR