

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE
ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE BARRANCA, 2021”**

PRESENTADO POR:

ALBERTO TEODORO SABOGAL SOTELO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

ASESOR:

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA

HUACHO - 2022

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe	Fuente de Internet	1%
2	repositorio.autonoma.edu.pe	Fuente de Internet	1%
3	Submitted to unsaac	Trabajo del estudiante	1%
4	moam.info	Fuente de Internet	1%
5	globovision.com	Fuente de Internet	1%
6	clubensayos.com	Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Autonoma del Peru	Trabajo del estudiante	1%
8	www.scribd.com	Fuente de Internet	1%

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2021”**

ALBERTO TEODORO SABOGAL SOTELO

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
HUACHO
2022**

[Indique los nombres y apellidos completos del asesor o director]
ASESOR

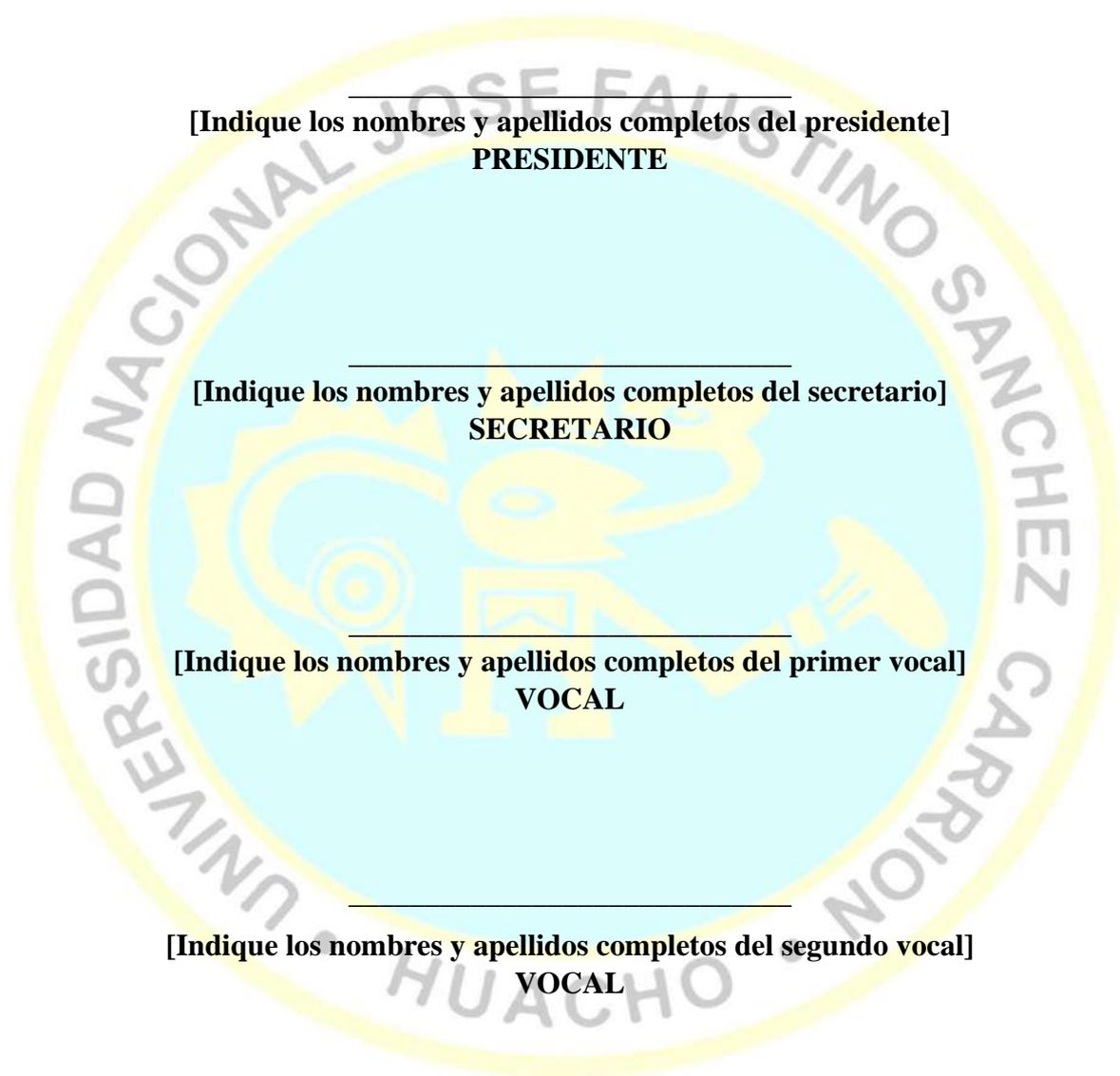
[Indique los nombres y apellidos completos del presidente]
PRESIDENTE

[Indique los nombres y apellidos completos del secretario]
SECRETARIO

[Indique los nombres y apellidos completos del primer vocal]
VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del segundo vocal]
VOCAL

[Indique los nombres y apellidos completos del tercer vocal]
VOCAL





DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación primero a dios por darme la oportunidad de seguir adelante en esta vida que nos tocó vivir actualmente y segundo a lo máspreciado que tengo en la vida a mi esposa, hijos y nietos que son mi razón de ser.

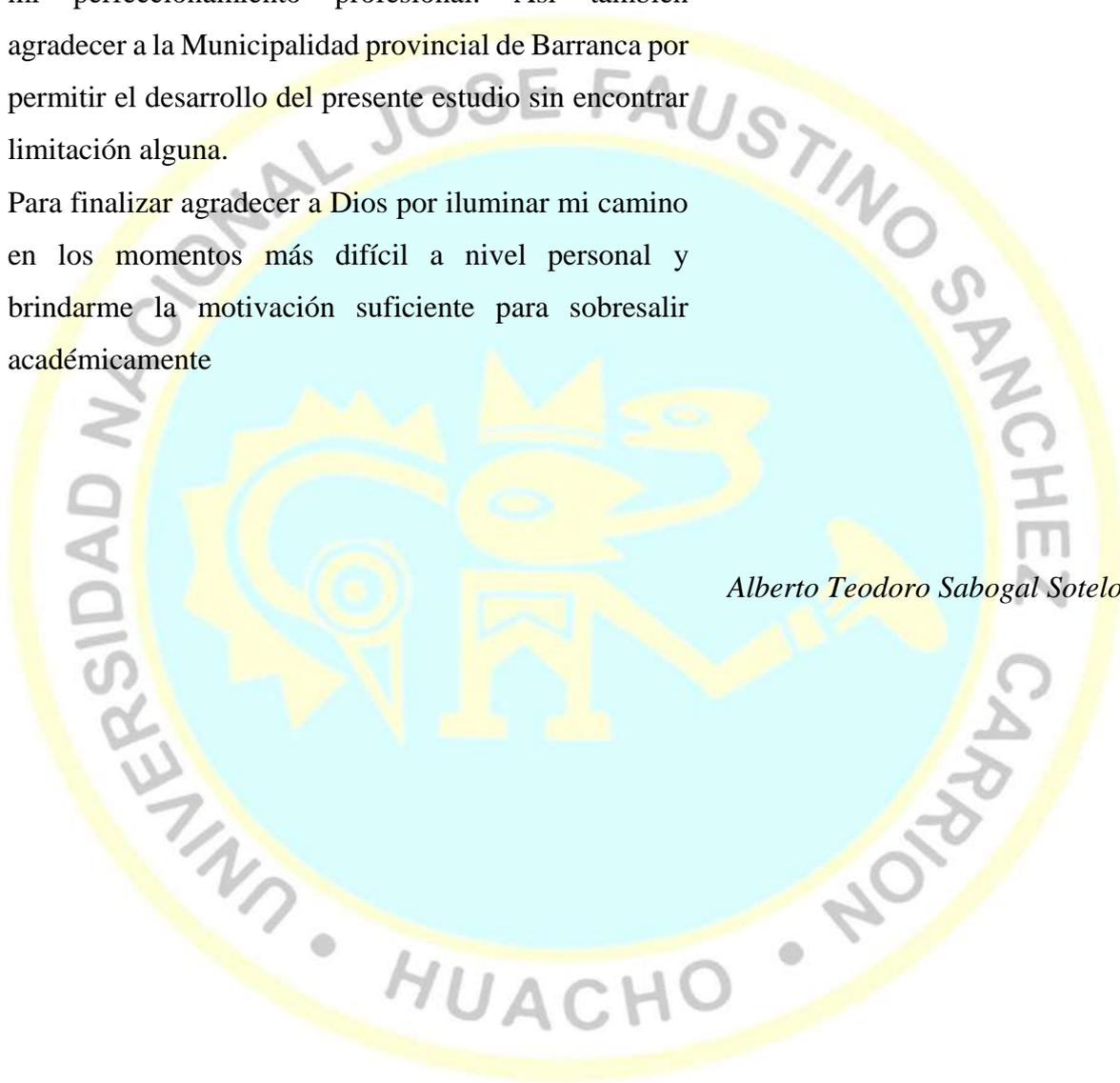
Alberto Teodoro Sabogal Sotelo

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a la plana docente que conforma la universidad por la formación brindada para mi perfeccionamiento profesional. Así también agradecer a la Municipalidad provincial de Barranca por permitir el desarrollo del presente estudio sin encontrar limitación alguna.

Para finalizar agradecer a Dios por iluminar mi camino en los momentos más difícil a nivel personal y brindarme la motivación suficiente para sobresalir académicamente

Alberto Teodoro Sabogal Sotelo



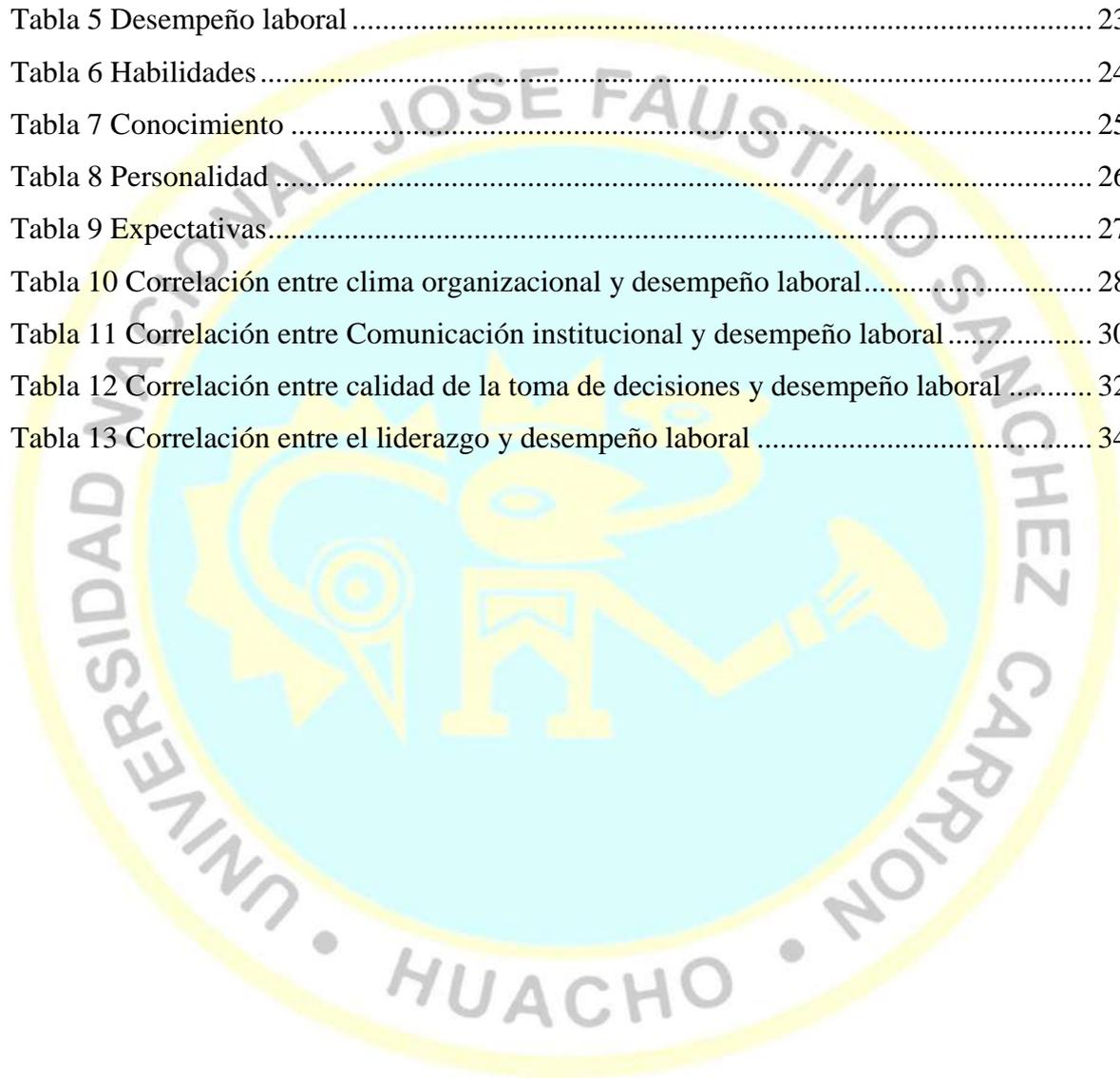
ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
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	4
1.5.1. Delimitación del universo	4
1.5.2. Delimitación del espacio geográfico	4
1.5.3. Delimitación temporal	4
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	1
2.2 Bases teóricas	1
2.2.1. Clima Organizacional	1
2.2.2. Desempeño Laboral	6
2.3 Bases filosóficas	11
2.4 Definición de términos básicos	12
2.5 Hipótesis de investigación	13
2.5.1 Hipótesis general	13
2.5.2 Hipótesis específicas	13
2.6 Operacionalización de las variables	14

CAPÍTULO III	16
METODOLOGÍA	16
3.1 Diseño metodológico	16
3.2 Población y muestra	16
3.2.1 Población	16
3.2.2 Muestra	16
3.3 Técnicas de recolección de datos	17
3.3.1. Técnicas.	17
3.3.2. Instrumentos.	17
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	18
CAPÍTULO IV	19
RESULTADOS	19
4.1 Análisis de resultados	19
4.2 Contrastación de hipótesis	28
CAPÍTULO V	36
DISCUSIÓN	36
5.1 Discusión de resultados	36
CAPÍTULO VI	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
6.1 Conclusiones	38
6.2 Recomendaciones	40
REFERENCIAS	41
7.1 Fuentes documentales	41
7.2 Fuentes bibliográficas	42
7.3 Fuentes hemerográficas	43
7.4 Fuentes electrónicas	43
ANEXOS	45

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Clima Organizacional.....	19
Tabla 2 Comunicación Institucional.....	20
Tabla 3 Calidad de la Toma de decisiones	21
Tabla 4 Liderazgo.....	22
Tabla 5 Desempeño laboral	23
Tabla 6 Habilidades.....	24
Tabla 7 Conocimiento	25
Tabla 8 Personalidad	26
Tabla 9 Expectativas.....	27
Tabla 10 Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.....	28
Tabla 11 Correlación entre Comunicación institucional y desempeño laboral.....	30
Tabla 12 Correlación entre calidad de la toma de decisiones y desempeño laboral	32
Tabla 13 Correlación entre el liderazgo y desempeño laboral	34



INDICE DE FIGURAS

Figura 1.Clima Organizacional	19
Figura 2.Comunicación Institucional	20
Figura 3.Calidad de la Toma de decisiones	21
Figura 4.Liderazgo	22
Figura 5.Desempeño laboral.....	23
Figura 6.Habilidades.....	24
Figura 7.Conocimiento.....	25
Figura 8.Personalidad.....	26
Figura 9.Expectativas	27



RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. El enfoque de la investigación es cuantitativo, diseño no experimental transversal y de nivel correlacional. La muestra es de 18 trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca a los cuales se les aplicó una encuesta en la escala Likert. Al utilizar el estadístico Rho de Spearman se obtiene la significancia asintótica bilateral ($p=0,003$) lo cual es menor que el nivel de significación (0,05). Entonces existe evidencia estadística que permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. Además, el coeficiente de correlación es de $R=0.655$. Según la escala de Bisquerra dicha correlación es directa, positiva y moderada. Es decir, pocas veces se tiene en cuenta la comunicación institucional, calidad de la toma de decisiones y el liderazgo. Por ello, el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es moderada en la Municipalidad Provincial de Barranca

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño Laboral, liderazgo y habilidades

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the influence of the organizational climate on the work performance of workers in the administration area of the Provincial Municipality of Barranca in the year 2021. The research approach is quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational. The sample consisted of 18 workers in the administration area of the Provincial Municipality of Barranca to whom a Likert scale survey was applied. Using Spearman's Rho statistic, bilateral asymptotic significance was obtained ($p=0.003$), which is lower than the significance level (0.05). Therefore, there is statistical evidence that allows rejecting the null hypothesis and affirming that the organizational climate significantly influences the work performance of the workers in the administration area of the Provincial Municipality of Barranca in the year 2021. Furthermore, the correlation coefficient is $R=0.655$. According to Bisquerra scale, this correlation is direct, positive and moderate. In other words, institutional communication, quality of decision making and leadership are rarely taken into account. Therefore, the job performance of administrative workers is moderate in the Provincial Municipality of Barranca.

Keywords: Organizational Climate, Workplace Performance, Leadership and Skills

INTRODUCCIÓN

La investigación se denomina “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la municipalidad provincial de Barranca en el año 2021”. Tiene por objetivo determinar la Influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. En esta investigación se desarrolla el clima organizacional y sus respectivas dimensiones tales como: comunicación institucional, calidad de la toma de decisiones y liderazgo. Además, se desarrolla detalladamente el desempeño laboral, teniendo en cuenta las habilidades, conocimiento, personalidad y expectativas de los trabajadores de dicha institución. La investigación está organizada de la siguiente manera:

- En el capítulo I, se plantean el problema general, problemas específicos, objetivo general, objetivo específico y la hipótesis general e hipótesis específicas.
- En el capítulo II, se desarrolla detalladamente los antecedentes, bases teóricas, bases filosóficas y definición de términos básicos.
- En el capítulo III, se detalla la metodología de investigación.
- En el capítulo IV, se desarrolla la parte descriptiva e inferencial de la investigación.
- En el capítulo V, se plantea la discusión de la investigación
- En el capítulo VI, se plantea la conclusión y recomendación de la investigación.

Finalmente, se detalla las referencias bibliográficas. También, los respectivos anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La Municipalidad Provincial de Barranca posee un área administrativa encargada de gestionar los recursos humanos y materiales, así como su distribución y priorización de estos según los objetivos institucionales. Entre los procesos que comprende se encuentra la logística y el personal, la contabilidad y la tesorería y la organización de los equipos técnicos. Por otra parte, se encarga de formular, consolidar y evaluar los instrumentos de gestión administrativa.

De lo anteriormente mencionado, el área presenta una serie de dificultades entre las que se encuentra el manejo de personal tanto en sus honorarios como en la contratación, el descuento injustificado e indebido, la pérdida de documentación y demora excesiva de la distribución de los materiales requeridos con anterioridad y según cronograma de actividades por el personal.

En lo referido a la documentación, el ingreso a la entidad sufre de una demora exagerada así también la respuesta de la misma se ve entorpecida administrativamente, por lo general en un lapso de respuesta de seis meses a más. Lo cual se debe a la deficiencia del personal y la rotación indiscriminada del mismo, lo cual genera desmotivación y desinterés del personal a cargo. Por lo que se plantea lo siguiente:

¿En qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿En qué medida la comunicación institucional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021?
- ¿En qué medida la calidad de la toma de decisión influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021?
- ¿En qué medida el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar en qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar en qué medida la comunicación institucional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.

- Determinar en qué la calidad de la toma de decisión influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.
- Demostrar en qué medida el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.

1.4 Justificación de la investigación

a) Teórica

El presente estudio es importante porque al identificar la relación entre ambas variables y la investigación llevada a cabo sobre el tema permitirá actualizar y aumentar la base teórica respecto al clima organizacional y el desempeño laboral.

b) Metodológica

El presente estudio es fundamental porque aporta mediante la aplicación del método científico utilizado. Un diseño que podrá ser replicado en investigaciones futuras.

c) Social

La relevancia que posee se inclina a que los resultados permitirán brindar orientación y corregir aspectos no previstos por los administradores que laboren en entidades públicas, fortaleciendo habilidades requeridas por la institución en pro de la calidad de servicio y la satisfacción esperada por los usuarios.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación del universo

Para el desarrollo de esta investigación, se contó con una población conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

1.5.2. Delimitación del espacio geográfico

El presente estudio se desarrolló de manera presencial en la Municipalidad Provincial de Barranca, como institución en estudio.

1.5.3. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló durante el periodo 2021 y 2022.

1.6 Viabilidad del estudio

Este trabajo de investigación se ha considerado viable, porque se contó con el permiso de la Municipalidad Provincial de Barranca para la recopilación de datos. Además, cabe resaltar que el costo implicado para la ejecución del estudio fue asumido por el investigador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Santamaría (2020) desarrolló su tesis denominada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. El objetivo principal fue determinar si el clima organizacional incidió o no en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Datapro S.A. Este estudio fue catalogado como mixto cuantitativo-cualitativo, tuvo un diseño no experimental - transeccional y de tipo descriptivo, explicativo y correlacional. Se diseñó un cuestionario y se aplicó a todo el universo de la empresa conformado por 106 personas. Conclusión: Los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, describieron y explicaron como el clima organizacional y sus dimensiones si incidió en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A.

Palomino y Peña (2016) en su investigación titulada “El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda”, Universidad de Cartagena, Colombia. Tuvo como objetivo analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda. El tipo de investigación fue descriptivo y correlacional. La empresa está conformada por 97 trabajadores y la muestra fue de 49 individuos. Se utilizó el modelo IMCOC, para la medición del clima organizacional y para medir el desempeño organizacional se empleó la encuesta. Como conclusión general se planteó que todas aquellas medidas que se tomen desde la gerencia de la empresa con

miras a mejorar el clima organizacional en Venoplast Ltda., tendrán repercusiones en el mediano o largo plazo sobre el desempeño laboral de los trabajadores, así mismo, las mejoras en los aspectos puntuales del desempeño tendrán impactos positivos en el desempeño global.

Vera (2016) desarrollo su tesis titulada “El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario”, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México. El objetivo fue analizar el clima organizacional, compromiso y satisfacción laboral en una empresa del ramo ferroviario a fin de identificar la relación entre ellos. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, correlacional y diseño no experimental transversal. En esta investigación se tuvo una población total de 157 empleados y se determinó una muestra probabilística de 118 cuestionarios por aplicar, sin embargo, al momento de la aplicación se contestaron 122. Se concluye que la edad y la antigüedad influyen de alguna forma en el nivel de compromiso de los empleados y que es de vital importancia para las organizaciones medir anualmente el nivel de compromiso de la compañía lo que permitirá a la gestión de recursos humanos tomar decisiones y desarrollar planes de trabajo para llevar a la organización al logro de sus objetivos.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Mendoza (2019) en su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huanchaco – 2017”, Universidad Nacional de Trujillo, Perú. El objetivo fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2017. El tipo de investigación fue aplicada con un diseño de investigación no experimental, cuya población estuvo conformada por 480 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanchaco, el tamaño de la muestra fue de 214 trabajadores. El instrumento que se utilizó fue el Cuestionario. Finalmente se concluyó que la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad es directa o positiva con un nivel de correlación alto usando correlación de Pearson de (0,95), por lo que cualquier intento de mejora del desempeño pasa por mejorar primero el clima organizacional.

Soto (2018) desarrollo su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018”, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Tuvo como objetivo determinar de qué manera se relaciona el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018. El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, se consideró para el estudio la población censal, conformada por 42 trabajadores de la Municipalidad. La técnica empleada para recolectar información fue mediante encuesta, los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario. El autor concluyó que existen evidencias suficientes para afirmar que el clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = ,510$) y significativa (p valor = 0.001 menor que 0.005) con el desempeño

laboral.

Urcia (2016) desarrollo su tesis denominada “Influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo 2015”, Universidad Nacional de Trujillo, Perú. El objetivo fue determinar la influencia del Clima Organizacional en el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo 2015 en el año 2015, para lo cual se realizó un estudio no experimental, descriptivo y de corte transversal. El instrumento de medición fue la encuesta aplicada a una muestra de 53 personas, empleando la escala de Likert. Se concluyó que el clima laboral influyó en el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad. Así mismo se obtuvo que las principales dimensiones del Clima Organizacional contribuyen a que este sea percibido como bueno, y que las dimensiones de mayor magnitud del Compromiso Organizacional contribuyen a que los colaboradores den su mejor esfuerzo para que la Organización consiga sus objetivos.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

2.2.1.1. Definición

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) mencionan que el Clima Organizacional “hace referencia a la investigación del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; la cual implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de diversas disciplinas para aprender sobre los trabajadores, agrupaciones, estructuras y procedimientos”.

Segredo, García, León y Perdomo (2017) plantea que se refiere a las cualidades del lugar de trabajo, las cuales son percibidas de manera directa e indirecta por los operarios que se desempeñan en ese medio. Este tiene repercusiones en la conducta laboral y es una causal que media entre los componentes del sistema organizacional y la conducta personal.

Finalmente Sandoval (2004) afirma que se puede definir como “ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (p.84).

2.2.1.2. Dimensiones

Según Ivancevich et al. (2006) sostiene que el clima organizacional tiene factores importantes que contribuyen a medir esta variable, tales como:

2.2.1.2.1. Comunicación Institucional

Ivancevich et al. (2006) menciona que la comunicación contribuye a que los miembros de la organización puedan conseguir metas personales y en general, comenzar y contestar a cambios de la organización, coordinar sus ocupaciones y conducirse de cada una de las modalidades pertinentes para ella. La supervivencia organizacional se relaciona con la función de la gestión para recepcionar información, transmitirla y actuar en consecuencia. El proceso de comunicación conecta a las personas en la organización. La información integra las funciones de la organización con los requisitos del entorno.

- Medios de comunicación interna

“El medio es el transmisor del mensaje. Las organizaciones proveen información a los miembros de varias maneras: comunicados en persona, teléfono, juntas de grupo, memorandos, declaraciones de normas, sistemas de remuneración, calendarios de producción y pronósticos de ventas”.

(Ivancevich et al., 2006, p.424)

- Riqueza de la información

Se refiere a la cantidad de información que se transmite con de manera eficiente. Es más probable que la comunicación cara a cara cree un entendimiento común entre individuos o dentro de un grupo que un medio simple, como un correo electrónico general enviado a todos los empleados (Ivancevich et al., 2006).

- **Percepción y capacidad analítica del personal**

Hace referencia al “proceso mediante el cual un individuo le da sentido a su entorno. Se ocupa de la organización e interpretación de diferentes estímulos en una experiencia psicológica” (Ivancevich et al., 2006).

- 2.2.1.2.2. Calidad de la toma de decisiones**

Ivancevich et al. (2006) menciona que a las decisiones se las debería tener en cuenta como medios más que objetivos; son los mecanismos organizacionales mediante los cuales se procura conseguir un estado anhelado; para cualquier efecto, son una respuesta organizacional a un problema. Toda decisión es fruto de un proceso dinámico en el que están involucradas múltiples factores.

La calidad de la toma de decisiones en una organización es dependiente de elegir las metas apropiadas y detectar los medios para lograrlas. Con una buena adhesión de indicadores conductuales y estructurales, la gestión incrementa las probabilidades de que las decisiones sean de gran calidad. Las instituciones están sujetas a las decisiones individuales lo mismo que de las decisiones de grupo, y para una buena administración se requieren conocimientos de los dos tipos de decisiones. En su mayoría las decisiones organizacionales prevalecen en la ética.

Los gerentes son los que tienen poder y esta viene adherida a la capacidad de hacer el bien o el mal. El poder de los gerentes se manifiesta en la toma de decisiones sobre el bienestar de los empleados, la asignación de los recursos organizacionales, y el diseño e instrumentación de reglas y políticas.

- **Retroalimentación.**

Hace referencia a “un ciclo donde se da la repetición de la información la cual garantiza que el receptor haya comprendido el mensaje que emitió el emisor

y genere una respuesta al remitente en base al asunto del mensaje” (Ivancevich et al., 2006).

- **Ética del personal.**

En el contexto de la toma de decisiones, los valores son considerados como un patrón que sirve de guía al individuo cuando atraviesa una situación en la que debe decidir que opción adoptar. La influencia de los valores en el proceso de la toma de decisiones es profunda ya que es necesario elaborar juicios de valor para ejecutar cualquier opción que hayamos seleccionado (Ivancevich et al., 2006).

- **Instrumentación de reglas y políticas.**

Cualquier decisión es insignificante si no se instrumenta, y esta ejecución o instrumentación debe ser eficaz para lograr el objetivo esperado. Es probable que una mala utilización de estos perjudique a una “buena” decisión. Entonces decimos que la instrumentación de las decisiones tiene que ver con el personal, la prueba de una elección es la conducta de las personas participantes en esa decisión. Sin embargo, si el gerente opta por la opción “correcta”, los empleados insatisfechos pueden echarla a perder con facilidad ya que esta no se puede manipular como los otros recursos. De esta forma, la labor de un gerente no es solamente escoger buenas resoluciones, sino además cambiar aquellas resoluciones en comportamiento organizacional (Ivancevich et al., 2006).

2.2.1.2.3. Liderazgo

Ivancevich et al. (2006) afirma que en todas las organizaciones hay líderes, estos pueden ser directivos o empleados de menor rango. La importancia del buen liderazgo para lograr un desempeño individual, grupal y organizacional es tan decisiva que se ha incrementado los esfuerzos por establecer las causas de ese liderazgo. Se piensa que el buen liderazgo depende de ciertos rasgos y

comportamientos, en forma separada y en combinación. Es por ello que se dice que el liderazgo refiere al proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización.

- **Inteligencia**

Ivancevich et al. (2006) menciona que hace referencia al Coeficiente Intelectual de una persona, según estudios si un líder con un CI relativamente alto trata de influir en un grupo cuyos integrantes tienen CI promedio puede ser incapaz de comprender por qué los miembros no entienden el problema. Además, tal líder puede tener inconvenientes al comunicar ideas y políticas.

- **Personalidad**

Ivancevich et al. (2006) plantea que existen varios rasgos de personalidad vinculados a la efectividad del líder. Como la capacidad de empezar una acción de forma independiente se enlazaba con el nivel jerárquico del individuo en la organización. Es decir, cuanto más promovían a la persona en la organización, más importancia adquiría este rasgo. Además, las personas que manifestaban individualidad eran los líderes más eficaces.

- **Características físicas**

Hace referencia a “los aspectos como edad, estatura, peso y apariencia” (Ivancevich et al., 2006).

- **Capacidad supervisora**

La capacidad supervisora se puede definir como “la competencia del supervisor para hacer el uso efectivo de todas las actividades de supervisión indicadas por los requisitos específicos de la situación” (Ivancevich et al., 2006).

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definición

El desempeño está sujeto a varios factores trascendentales. Estos pueden garantizar que la organización puede tener recursos financieros, procedimiento administrativo, podrá contar con un equipamiento tecnológico, pero si no existe recursos humanos que tengan conocimiento de los procesos o no aspiran a operar dichos elementos, quedarán inmóviles. (Arias y Heredia, 2011)

Montejo (2009) describe al desempeño como “Aquellas acciones o conducta de los trabajadores que demuestran en la empresa . Esto es trascendental para lograr los objetivos organizacionales, y se miden a través de las competencias de cada persona y su nivel de aporte a la empresa”.

Además Salás, Díaz y Pérez (2012) afirma que “el desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en lo profesional como en lo técnico, así como en las relaciones interpersonales creadas en el proceso de atención”.

2.2.2.2. Dimensiones

Según Arias y Heredia (2011) argumentan que el desempeño es dependiente de varias dimensiones trascendentales, los cuales se describirá a continuación:

2.2.2.2.1. Habilidades

Esta dimensión hace referencia a la capacidad mental y psicomotriz para desarrollar una determinada actividad (Arias y Heredia, 2011).

- Relación de trabajo

Figueiras (2021) menciona que en las relaciones laborales siempre existe un propósito fundamental, como que el personal de la entidad colabore de manera productiva en un entorno ameno con actitud positiva en los proyectos o atribuciones que le competan. Las buenas relaciones son vitales para ejecutar

nuestras laborales diarias en la entidad, así como la colaboración de nuestros compañeros para alcanzar nuestras metas. Es decir, debemos mostrarnos disponibles para ayudar a los compañeros y dejarse ayudar cuando sea necesario.

- **Aporte de ideas**

Se puede entender como la contribución de alternativas de solución para un determinado problema o situación.

- **Perfeccionamiento**

Definista (2017) afirma que el perfeccionamiento consiste en un sistema de gestión organizacional, cuyo objetivo es maximizar la eficiencia y competitividad de la empresa y así otorgar a la empresa la autoridad y capacidad necesaria para una buena gestión, así como para la gestión de prácticas empresariales innovadoras, las políticas, principios y procedimientos que fomenten el desarrollo de la iniciativa, creatividad y responsabilidad en todos los empleados.

- **Orientación de resultados**

Aicad Business School (2021) menciona que la orientación de resultados es “La tendencia a la obtención de logros fijando en primera instancia, metas desafiantes por arriba de los estándares, perfeccionando y manteniendo elevados niveles de rendimiento, dentro del marco estratégico de la organización”.

- **Nuevas formas de trabajo**

Aquae fundación (s.f.) plantea que debido al desarrollo tecnológico y la globalización están modificando la manera de trabajar. En los últimos años han emergido nuevas formas de trabajo que de manera consecutiva han ido desplazando los estilos tradicionales de organizar y estructurar la actividad laboral. Como el teletrabajo que emergió debido a la coyuntura actual.

2.2.2.2. Conocimiento

Se infiere que el individuo debe tener los aspectos conceptuales y prácticos para lograr desarrollar una actividad determinada. Parte esencial de ese conocimiento se basa en los objetivos, la misión, planes y estrategias, propuestas de la empresa y el área (Arias y Heredia, 2011).

- Manejo de equipos

Franco y Federico (2014) plantea que la teoría de la administración sostiene que, en comparación con un individuo, un grupo diverso de personas es más creativo porque los integrantes de un equipo aportan una variedad de ideas, perspectivas y enfoques al grupo. El trabajo en equipos es una de las realidades, y desafíos, de la administración en el entorno global y dinámico de hoy. Muchas organizaciones se han movido en la dirección de reestructurar el trabajo en torno a equipos en lugar de individuos.

- Procedimientos

Pérez y Gardey (2021) menciona que este término hace referencia a la acción que consiste en proceder, es decir actuar de una cierta manera. Por otro lado, este concepto está vinculado a un método o una manera de ejecutar algo. En este sentido, el procedimiento implica seguir algunos pasos predeterminados para ejecutar una actividad de manera eficaz.

2.2.2.2.3. Personalidad

Se refiere al manejo de las relaciones interpersonales, pensamiento y las emociones que manifiesta frente a los demás (Arias y Heredia, 2011).

- **Relaciones interpersonales**

Según Bisquerra (como se citó en Contreras, Díaz y Hernández, 2012), plantea que una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Es decir, comprende relaciones sociales que se encuentran reguladas por las leyes y entidades competentes con la interacción social.

- **Trabajo en equipo**

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) lo define como una “Agrupación de pocas personas que poseen habilidades complementarias y están vinculadas con una meta en común, estableciendo así una serie de objetivos de desempeño y un enfoque del cual son corresponsables”.

- **Apertura al cambio**

Koontz et al. (2012) mencionan que “la organización que aprende se adapta a los cambios en el ambiente externo a partir de la renovación constante de su estructura y sus prácticas” (p.362).

- **Liderazgo**

Koontz et al. (2012) lo definen como: “El procedimiento de influir en los colaboradores para que estos participen con idoneidad y entusiasmo hacia el logro de los objetivos organizacionales”.

- **Iniciativa**

Quetglas (2020) menciona que “La iniciativa es la capacidad profesional para establecer, ejecutar o diseñar proyectos propios. Esta es una cualidad relevante del empleo porque permite predecir eventos y desarrollar ideas creativas”.

2.2.2.2.4. Expectativas

En esta dimensión se catalogan los efectos esperados del desempeño dependientes del sistema de recompensas y sanciones de la organización (Arias y Heredia, 2011).

- **Recompensa**

Koontz et al. (2012) plantean que “existe dos tipos de recompensas y estas son las intrínsecas y extrínsecas. Las intrínsecas pueden incorporar una sensación de logro o hasta de autorrealización; las extrínsecas abarcan beneficios, reconocimiento, símbolos de estatus y, por supuesto, dinero”.

- **Reconocimiento del trabajo**

Cepeda, Salguero, y Sánchez (2015) establecen que el reconocimiento laboral es “El conjunto de estrategias que utilizan las empresas para premiar a sus trabajadores, con el propósito de reforzar aquellas conductas positivas alineadas con la dirección estratégica” (p. 37).

- **Sanciones**

Peña (1966) menciona que la sanción es un fenómeno social que se puede observar en las actividades que realiza todo el grupo humano. Se puede entender como la violación de las reglas que constituyen su función. Los miembros que realicen estos actos pueden ser conscientes de que han infringido las normas de la organización y esto requiere una acción social para corregir esta mala praxis.

2.3 Bases filosóficas

Chiavenato (2011) señala que los individuos se adaptan todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con el objetivo de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional. La adaptación varía de un individuo a otro, y de un momento a otro. A esto se debe el nombre de clima organizacional, ya que está vinculado al ambiente interno entre los integrantes de la organización. El clima organizacional está ligado con el nivel de motivación de sus trabajadores. Cuando es alta, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etcétera. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras en la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar.

Entonces se dice que el término clima organizacional se refiere de manera específica a las características motivacionales del entorno organizacional; es decir, a los factores de la organización que conllevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes.

Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye en el primero (p.50).

Chiang, Martín y Núñez (2010) afirman que:

El desempeño laboral es consecuencia de la satisfacción laboral, es decir que el desempeño que tenga los colaboradores de cualquier institución dependerá de que tan satisfecho o motivado se encuentre en su ambiente de trabajo. Es por esto que satisfacción laboral se puede definir como el constructo global, que abarca facetas específicas de satisfacción tales como el trabajo en sí, los

compañeros de trabajo, salario e incentivos, sistema de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, y otros.

Además, está compuesta por los elementos: afectivo, cognitivo y conductual. Estos componentes pueden variar en consistencia y magnitud; pueden ser obtenidos de diferentes fuentes y cumplen distintas funciones para el individuo. Si bien es cierto el capital humano de las organizaciones son asignados a un determinado puesto de trabajo y está constituido por interrelaciones complejas entre las tareas, los roles, las responsabilidades, las interacciones, los incentivo y las recompensas. Por ello los autores explican la Teoría de Maslow, esta se basa en cinco tipos de necesidades que están ordenados jerárquicamente en función de su importancia, de tal modo que, el comportamiento está controlado, principalmente, por el tipo de necesidades más bajo que todavía se encuentra insatisfecho. La jerarquía sigue el orden establecido al enumerarlas, con las necesidades de supervivencia en la base y las más específicamente humanas en la parte superior. De acuerdo con esta teoría resultara más satisfactorios para los empleados aquellos puestos capaces de cubrir una mayor cantidad de necesidades señaladas por Maslow.

2.4 Definición de términos básicos

- **Comunicación**

“Transmisión de información y conocimientos mediante símbolos comunes”

(Ivancevich et al., 2006, p.422).

- **Satisfacción**

Es el grado en que la organización satisface las necesidades de los trabajadores (Ivancevich et al., 2006).

- **Eficacia**

Es la facultad de la empresa para satisfacer las necesidades encontradas en el mercado para lograr los resultados esperados (Chiavenato, 2011).

- **Capacidad de adaptación**

“Es la respuesta de la organización ante los cambios internos y externos”
(Ivancevich et al., 2006, p.25).

- **Clima Organizacional.**

Hace referencia al entorno interno entre los integrantes de la organización, y se vincula con el nivel de motivación de sus miembros (Chiavenato, 2011).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

- La Comunicación institucional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.
- La calidad de la toma de decisión influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.
- El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	UNIDAD DE MEDIDA	NIVEL DE MEDICIÓN	ESCALA
VARIABLE X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Hace referencia a la investigación del comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; la cual implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de diversas disciplinas para aprender sobre los trabajadores, agrupaciones, estructuras y procedimientos. (Ivancevich et al., 2006)	Comunicación Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Medios de comunicación interna - Riqueza de la información - Percepción y capacidad analítica del personal 	1 – 3		Ordinal	Likert
		Calidad de la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación - Ética del personal - Instrumentación de reglas y políticas. 	4 – 6			
		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia - Personalidad - Características físicas - Capacidad supervisora 	7 – 10			
VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño está sujeto a varios factores trascendentales. Estos pueden garantizar que la organización puede tener recursos financieros, procedimiento administrativo, podrá contar con un equipamiento tecnológico, pero si no existe recursos humanos que tengan conocimiento de los procesos	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Relación del trabajo - Aporte de ideas - Perfeccionamiento - Orientación de resultados - Nuevas formas de trabajo 	11-15			
		Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de equipos - Procedimientos - Innovaciones tecnológicas 	16-18			

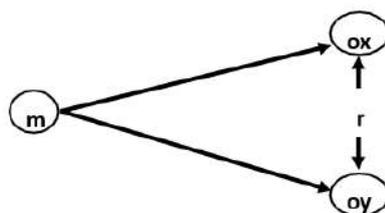
	o no aspiran a operar dichos elementos, quedarán inmóviles. (Arias y Heredia, 2011)	Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Trabajo en equipo - Apertura al cambio - Liderazgo - Iniciativa 	19-23			
		Expectativas	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensa - Reconocimiento del trabajo - Sanciones 	24-26			



CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El tipo de diseño es no experimental transeccional- correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se basa en el siguiente diagrama:



Donde:

m=Muestra

ox=Clima organizacional

oy=Desempeño laboral=Relación entre variable

La presente investigación tiene enfoque cuantitativo y de nivel correlacional

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

En esta investigación la población está constituida por 18 trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.

3.2.2 Muestra

Se utilizará una muestra-poblacional de los colaboradores del departamento de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.

Oficina	Personal que laboran
Oficina de Logística	03
Oficina de Almacén	02
Oficina de Patrimonio	01
Oficina de Tesorería	01
Oficina de Caja	02
Oficina de Contabilidad	01
Oficina de Personal	02
Oficina de Asistencia Social	01
Oficina de Planilla	02

Oficina de Administración	03
TOTAL	18

Fuente: Elaboración propia

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas.

Según nos explica Hernández (2012):

“La encuesta por muestreo es la técnica más empleada en las investigaciones realizadas en las ciencias sociales. Se utiliza para recolectar información de personas respecto a características, opiniones, creencias, expectativas, conocimiento, conducta actual o conducta pasada” (p.25).

Para este estudio se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos.

3.3.2. Instrumentos.

Hernández et al. (2014) explican que “un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (pág. 217).

Se utilizó el cuestionario en la escala Likert, el cual está conformado por 26 ítems, los 10 primeros miden el clima organizacional y los otros 16 el desempeño laboral.

En el caso del clima organizacional del ítem:

- ✓ 1 al 3 evalúa la comunicación institucional.
- ✓ Del 4 al 6 evalúa la calidad de la toma de decisiones.
- ✓ Y del 7 al 10 evalúa el liderazgo.

Y en el caso de la variable Desempeño Laboral del ítem:

- ✓ 11 al 15 evalúa las habilidades.
- ✓ Del 16 al 18 evalúa el conocimiento.
- ✓ Del 19 al 23 evalúa la personalidad.
- ✓ Y del 24 al 26 evalúa las expectativas.

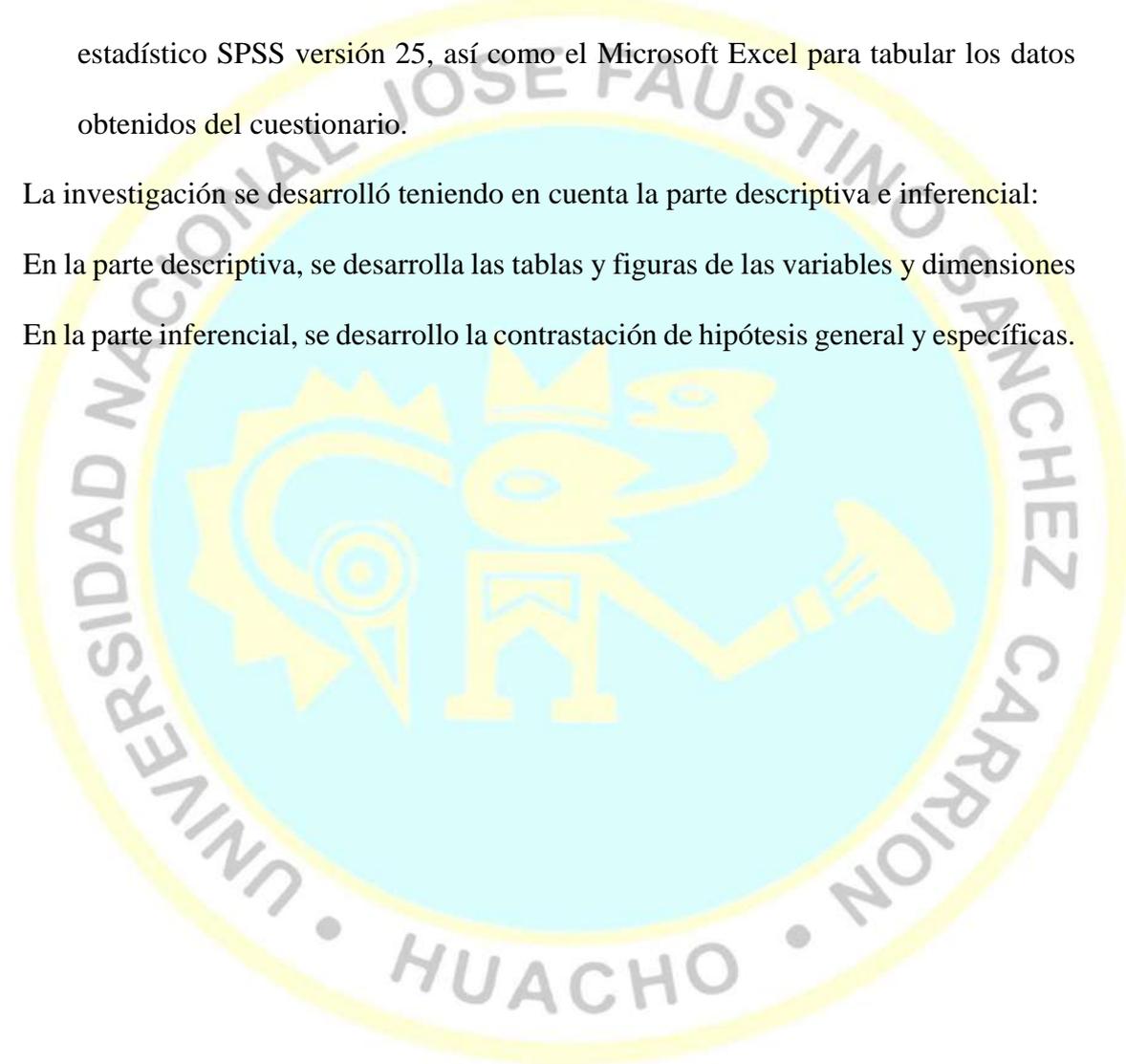
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento y análisis de datos de esta investigación se empleó el programa estadístico SPSS versión 25, así como el Microsoft Excel para tabular los datos obtenidos del cuestionario.

La investigación se desarrolló teniendo en cuenta la parte descriptiva e inferencial:

En la parte descriptiva, se desarrolla las tablas y figuras de las variables y dimensiones

En la parte inferencial, se desarrollo la contrastación de hipótesis general y específicas.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Descripción de la Variable Clima Organizacional y dimensiones

Tabla 1
Clima Organizacional

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	10	56%
REGULAR	6	33%
BUENO	2	11%
Total	18	100%

Nota. Test aplicado a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca

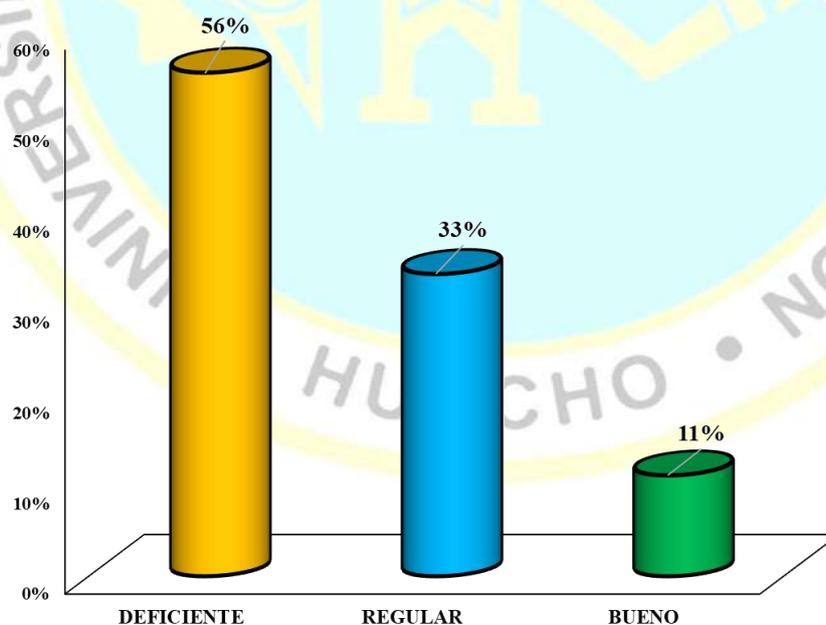


Figura 1. Clima Organizacional

En la tabla 1 y figura 1 se aprecia que el 56% de los encuestados afirman que el clima organizacional es deficiente. Además, se evidencia que el 33% de los encuestados expresan que el clima organizacional es regular. Finalmente, el 11% de los encuestados indican que el clima organizacional es bueno.

Tabla 2
Comunicación Institucional

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	9	50%
REGULAR	4	22%
BUENO	5	28%
Total	18	100%

Nota. Test aplicado a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca

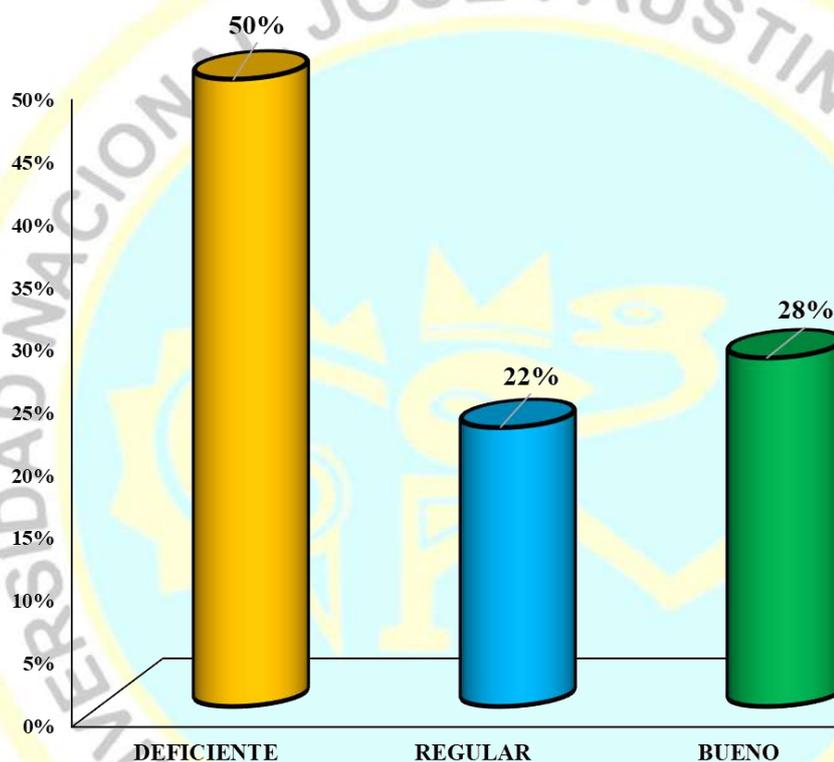


Figura 2. Comunicación Institucional

En la figura 2 y tabla 2 se evidencia que 50% de los encuestados afirman que la comunicación institucional es deficiente. Además, se aprecia que el 22% de los encuestados indican que la comunicación institucional es regular. Finalmente, el 28% de los encuestados expresan que la comunicación institucional es buena en la Municipalidad Provincial de Barranca.

Tabla 3
Calidad de la Toma de decisiones

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	9	50%
REGULAR	7	39%
BUENO	2	11%
Total	18	100%

Nota. Test aplicado a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca

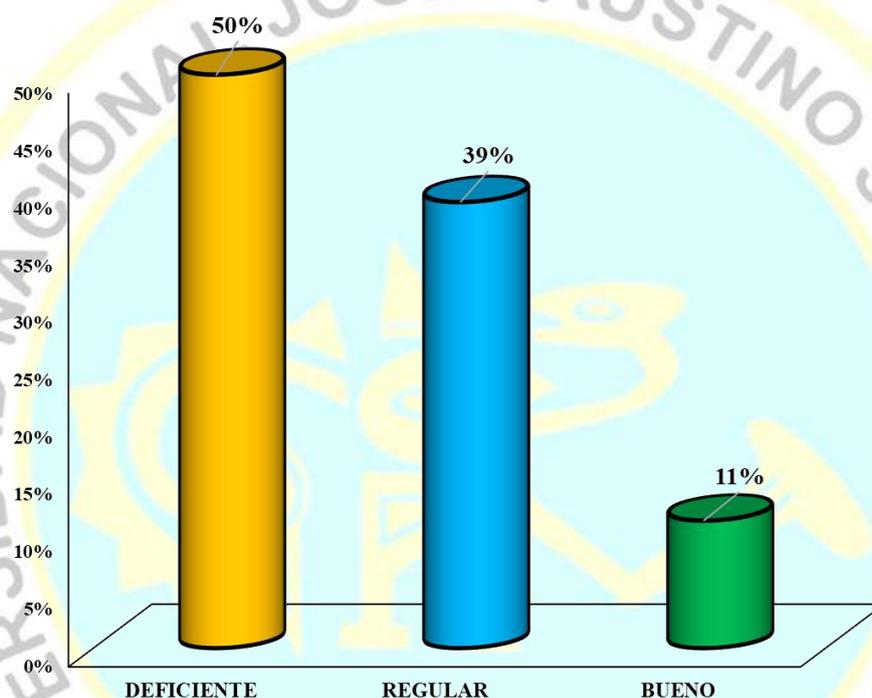


Figura 3. Calidad de la Toma de decisiones

En la tabla 3 y figura 3 se aprecia que el 50% de los encuestados afirman que la calidad en la toma de decisiones es deficiente. También se aprecia que el 39% de los encuestados expresan que la toma de decisiones es regular y finalmente, solo el 11% de los encuestados indican que la calidad en la toma de decisiones es buena.

Tabla 4
Liderazgo

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	10	56%
REGULAR	2	11%
BUENO	6	33%
Total	18	100%

Nota. Test aplicado a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca

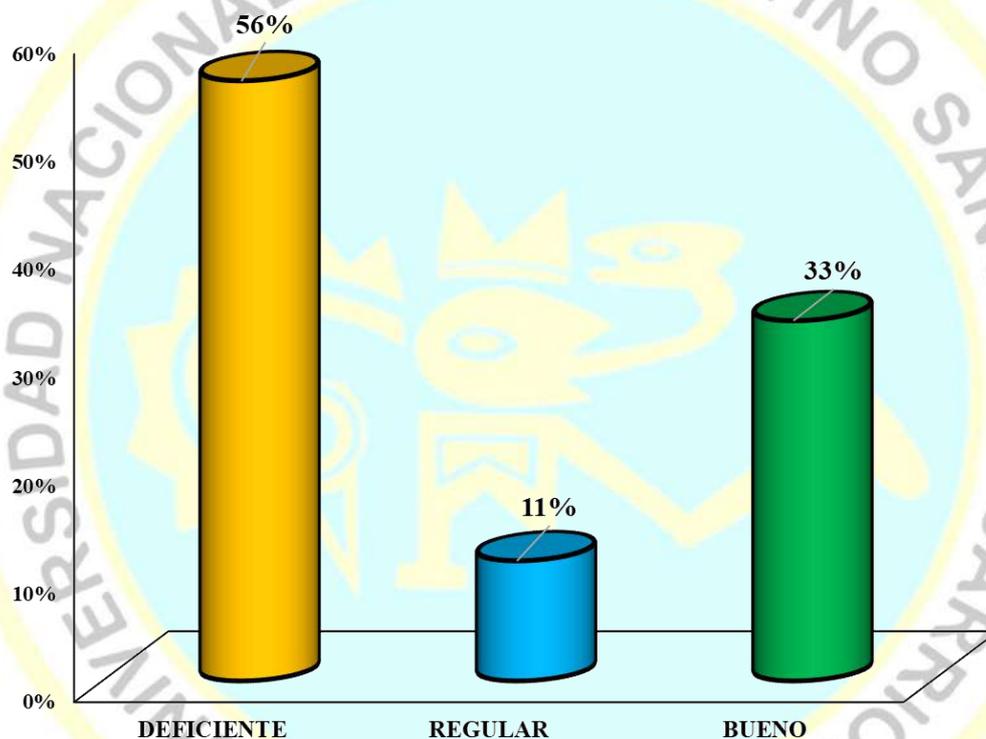


Figura 4. Liderazgo

En la tabla 4 y figura 4 se aprecia que el 56% de los encuestados expresan que el liderazgo es deficiente. Además, se observa que el 33% de los encuestados afirman que el liderazgo es bueno y el 11% de los encuestados indican que el liderazgo es regular.

4.1.2. Descripción de la Variable Desempeño Laboral y dimensiones

Tabla 5

Desempeño laboral

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	11	61%
REGULAR	5	28%
BUENO	2	11%
Total	18	100%

Nota. Test aplicado a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca

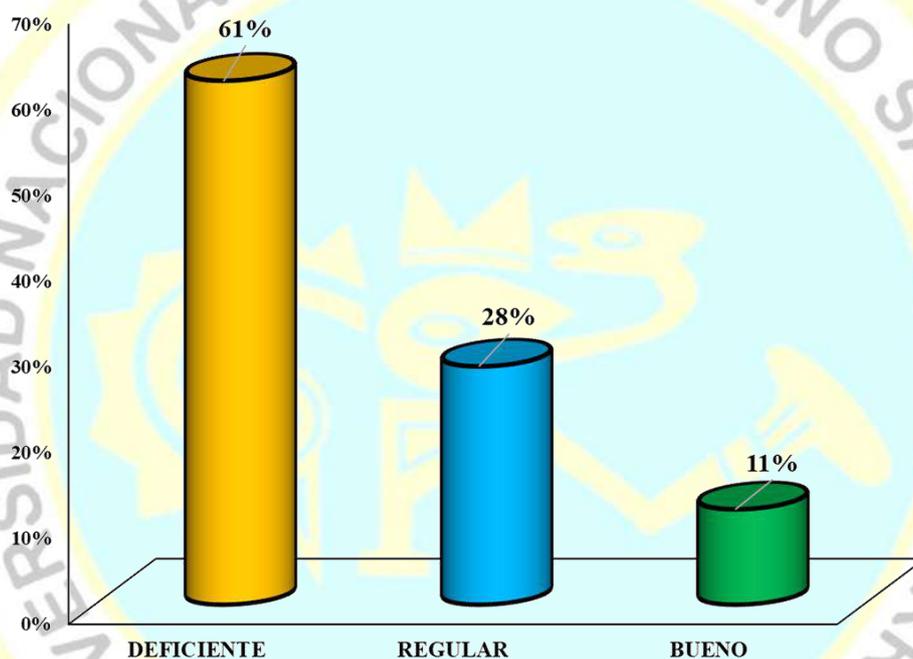


Figura 5. Desempeño laboral

En la tabla 5 y figura 5 se aprecia que el 61% de los encuestados indican que el desempeño laboral es deficiente en la municipalidad provincial de Barranca. Además, el 28% de los encuestados afirman que el desempeño laboral es regular. Finalmente, el 11% de los encuestados indican que el desempeño laboral es bueno.

Tabla 6
Habilidades

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	8	44%
REGULAR	9	50%
BUENO	1	6%
Total	18	100%

Nota. Test aplicado a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca

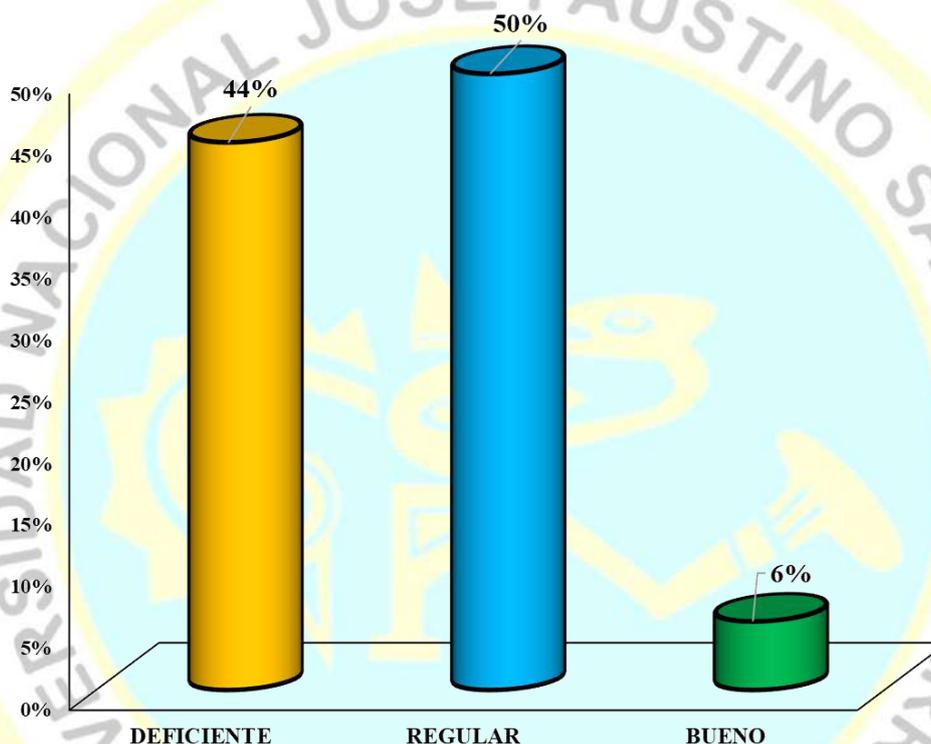


Figura 6. Habilidades

En la tabla 6 y figura 6 se aprecia que el 50% de los encuestados afirman que las habilidades en el desempeño laboral es regular de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. Además, se aprecia que el 44% de los encuestados indican que las habilidades de los trabajadores son deficientes. Finalmente, el 6% de los encuestados indican que las habilidades de los trabajadores son buenas.

Tabla 7
Conocimiento

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	6	33%
REGULAR	10	56%
BUENO	2	11%
Total	18	100%

Nota. Test aplicado a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca

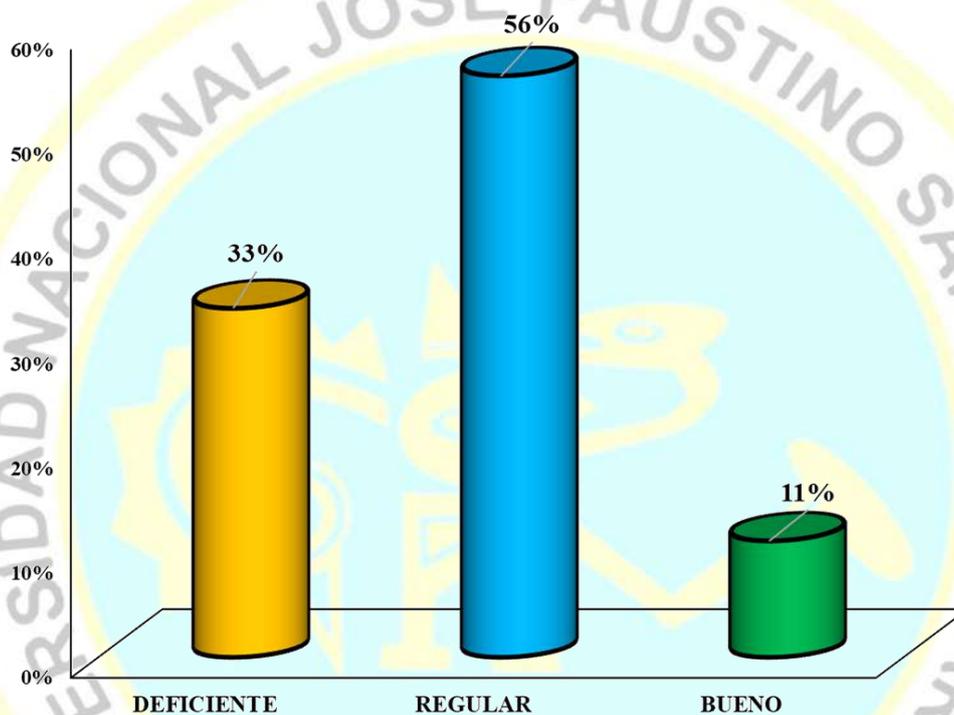


Figura 7. Conocimiento

En la tabla 7 y figura 7 se aprecia que el 56% de los encuestados indican que el conocimiento de los trabajadores en manejo de equipos, procedimientos e innovaciones tecnológicas es regular. También, se observa que el 33% de los encuestados expresan que el conocimiento de los trabajadores es deficiente. Finalmente, el 11% de los encuestados afirman que el conocimiento de los trabajadores es bueno.

Tabla 8
Personalidad

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	12	67%
REGULAR	5	28%
BUENO	1	6%
Total	18	100%

Nota. Test aplicado a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca

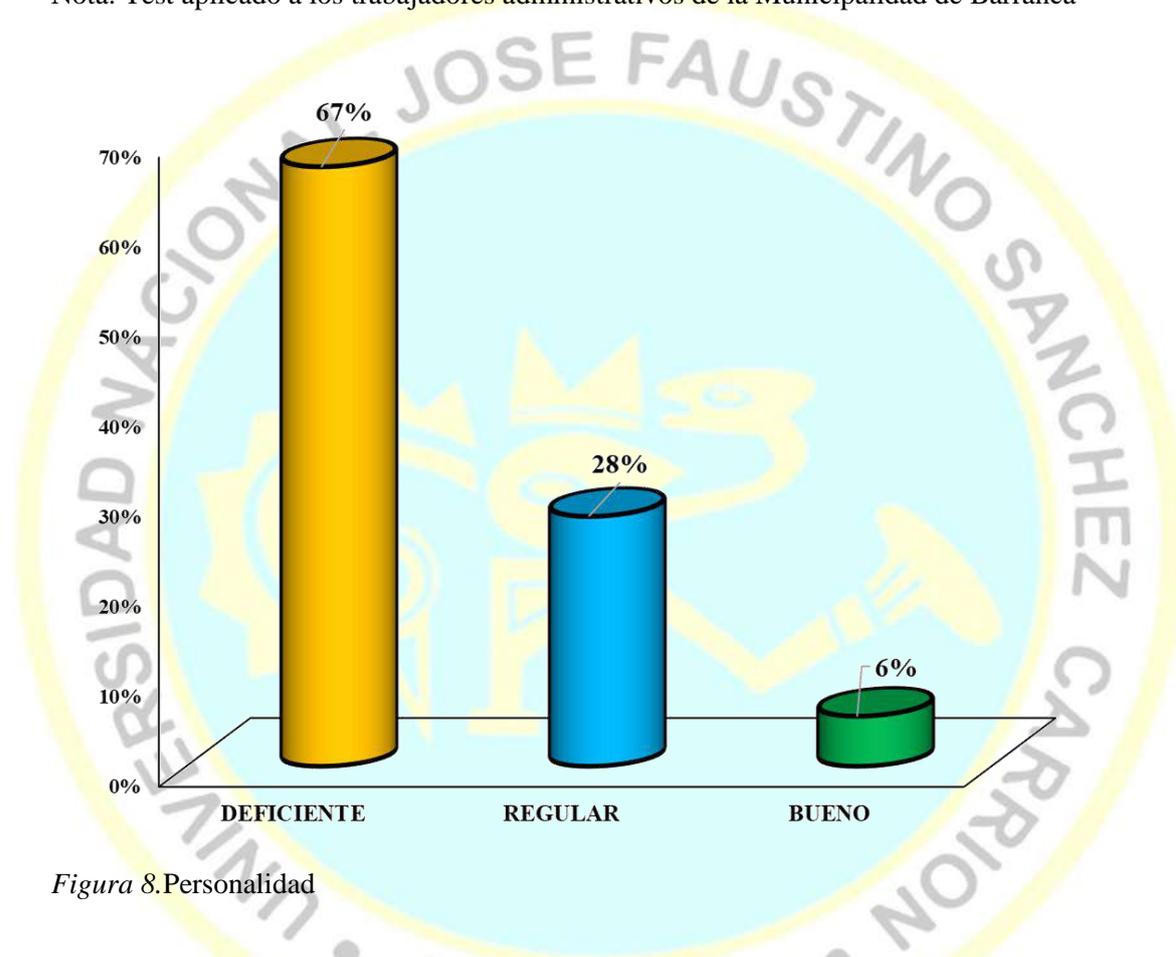


Figura 8. Personalidad

En la tabla 8 y figura 8 se observa que el 67% de los encuestados indican que la personalidad de los trabajadores es deficiente en la municipalidad provincial de Barranca. También, se aprecia que el 28% de los encuestados afirman que la personalidad de los trabajadores es regular. Finalmente, el 6% de los encuestados expresan que la personalidad de los trabajadores es buena.

Tabla 9
Expectativas

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	13	72%
REGULAR	3	17%
BUENO	2	11%
Total	18	100%

Nota. Test aplicado a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca

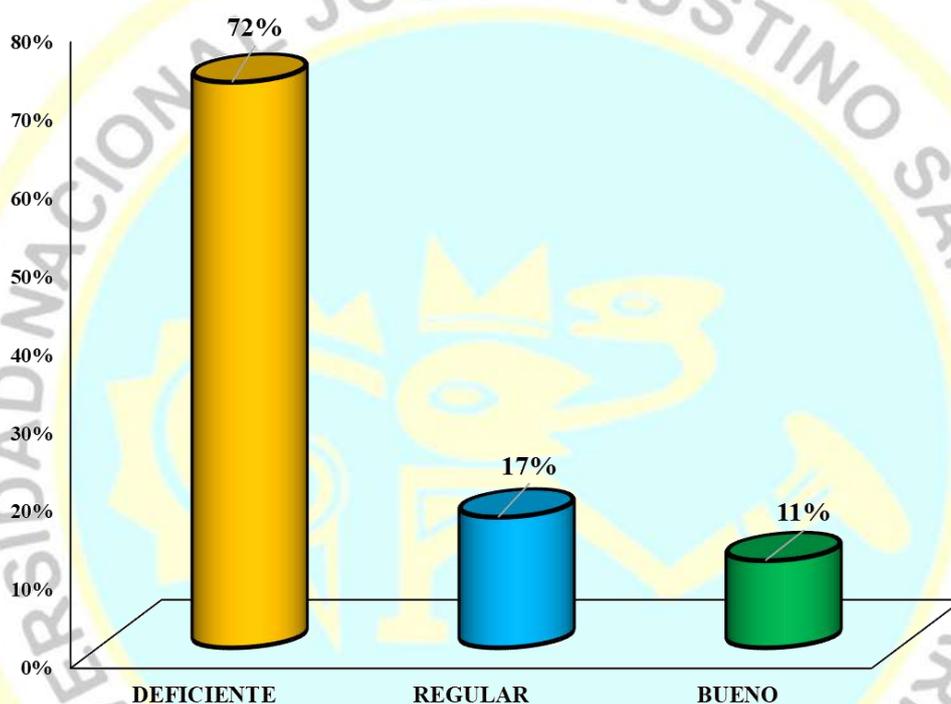


Figura 9. Expectativas

En la tabla 9 y figura 9 se aprecia que el 72% de los encuestados afirman que las expectativas de los trabajadores son deficientes. Además, el 17% de los encuestados indican que las habilidades de los trabajadores son regular. Finalmente, el 11% de los encuestados expresan que las habilidades de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca son buenas.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis Gneral

1. Planteamiento de la Hipótesis

H_0 : El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021

H_1 : El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021

2. Nivel de signnificación: $p=0.00=5\%$

3. Estadístico de prueba: Rho de Spearman

4. Criterio de decisión:

- si $p>0.05$, no se rechaza la hipótesis nula

- Si $p<0.05$, se rechaza la hipótesis nula

5. Coeficiente y nivel de significancia

Tabla 10

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

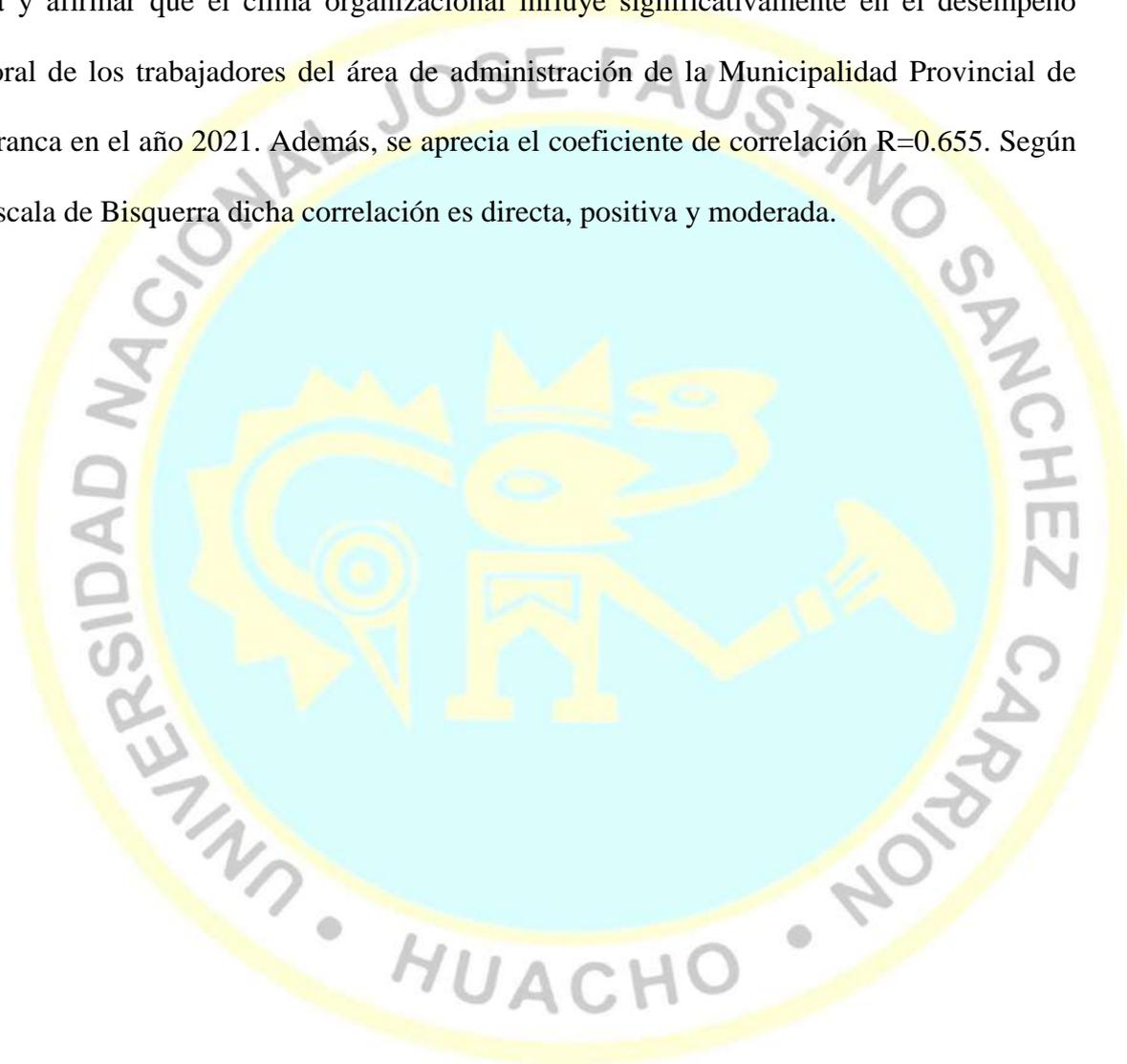
			Desempeño Laboral	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,655**
		Sig. (bilateral)	.	0,003
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	0,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	.
		N	18	18

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

Nota. Elaboración Propia

6. Desición y conclusión

En la tabla 10 se aprecia que sig. Bilateral =0.003<0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. Además, se aprecia el coeficiente de correlación $R=0.655$. Según la escala de Bisquerra dicha correlación es directa, positiva y moderada.



4.2.2. Hipótesis Específica 1

1. Planteamiento de la Hipótesis

H₀: La Comunicación institucional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021

H₁: La Comunicación institucional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021

2. Nivel de significación: $p=0.05$

3. Estadístico de prueba: Rho de Spearman

4. Criterio de decisión:

- Si $p>0.05$, no se rechaza la hipótesis nula

- Si $p<0.05$, se rechaza la hipótesis nula

5. Coeficiente y nivel de significancia

Tabla 11

Correlación entre Comunicación institucional y desempeño laboral

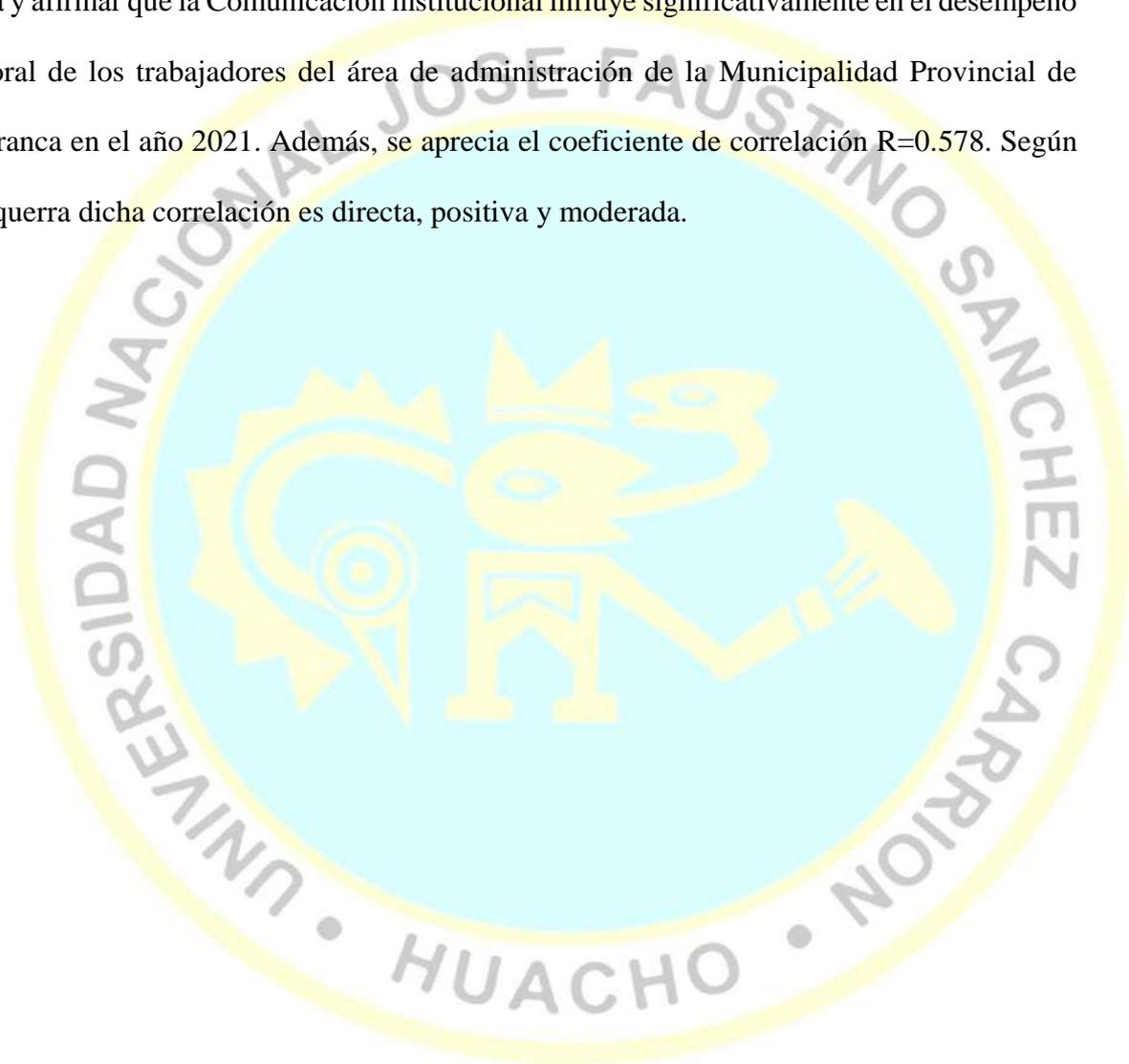
		Comunicación Institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación Institucional	1,000	0,578**
			0,012
		18	18
	Desempeño laboral	0,578**	1,000
		0,012	.
		18	18

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

Nota. Elaboración Propia

6. Decisión y conclusión

En la tabla 11 se aprecia que sig. Bilateral =0.012<0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que la Comunicación institucional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. Además, se aprecia el coeficiente de correlación $R=0.578$. Según Bisquerra dicha correlación es directa, positiva y moderada.



4.2.3. Hipótesis Específica 2

1. Planteamiento de la Hipótesis

H₀: La calidad de la toma de decisión no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021

H₁: La calidad de la toma de decisión influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021

2. Nivel de significación: $p = 0.05$

3. Estadístico de prueba: Rho de Spearman

4. Criterio de decisión:

- Si $p > 0.05$, no se rechaza la hipótesis nula

- Si $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula

5. Coeficiente y nivel de significancia

Tabla 12

Correlación entre calidad de la toma de decisiones y desempeño laboral

		Calidad de la toma de decisiones	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Calidad de la toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,534**
		N	18
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,534**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	18

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

Nota. Elaboración Propia

6. Decisión y conclusión

En la tabla 12 se aprecia que sig. Bilateral = 0,022 < 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que la calidad de la toma de decisión influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad

Provincial de Barranca en el año 2021. Además, se aprecia el coeficiente de correlación $R=0.534$. Según Bisquera dicha correlación es directa, positiva y moderada.



4.2.4. Hipótesis Específica 3

1. Planteamiento de la Hipótesis

H₀: El liderazgo no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021

H₁: El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021

2. Nivel de significación: $p=0.05$

3. Estadístico de prueba: Rho de Spearman

4. Criterio de decisión:

- Si $p>0.05$, no se rechaza la hipótesis nula

- Si $p<0.05$, se rechaza la hipótesis nula

5. Coeficiente y nivel de significancia

Tabla 13
Correlación entre el liderazgo y desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.025
		N	18
Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,525**
		Sig. (bilateral)	.025
		N	18

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

Nota. Elaboración Propia

6. Decisión y conclusión

En la tabla 13 se aprecia que sig. Bilateral =0.025<0.05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que el liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los

trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. Además, se aprecia el coeficiente de correlación $R=0.525$. Según Bisquerra dicha correlación es directa, positiva y moderada.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos se comparan con los antecedentes y bases teóricas de la presente investigación:

1. Los resultados obtenidos en esta investigación, conducen en términos generales a establecer que, el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. Además, se aprecia el coeficiente de correlación $R=0.655$. Según la escala de Bisquerra dicha correlación es directa, positiva y moderada. Este resultado tiene similitud con lo expresado por Santamaría (2020) en su tesis titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, donde demostró que los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, describieron y explicaron como el clima organizacional y sus dimensiones si incidió en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A.
2. Así mismo Mendoza (2019) en su investigación titulada Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huanchaco – 2017, Universidad Nacional de Trujillo, Perú, donde determinó que la capacitación virtual sobre seguridad y salud en la labor influía en la aplicación del protocolo de bioseguridad post COVID-19 de la gerencia en estudio, con una prueba de entrada que dio como resultado un nivel medio de 65 % y una prueba final que mostró un nivel alto de 67,5 %. Dicho resultado guarda similitud con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde la comunicación institucional influye

significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. Además, se aprecia el coeficiente de correlación $R=0.578$. Según Bisquerra dicha correlación es directa, positiva y moderada.

3. También, se logró demostrar en la presente investigación que la calidad de la toma de decisión influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. Además, se aprecia el coeficiente de correlación $R=0.534$. Según Bisquerra dicha correlación es directa, positiva y moderada. Este resultado tiene similitud con lo expresado por Soto (2018) en su tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018, Universidad Cesar Vallejo, Perú, demostrando que existen evidencias suficientes para afirmar que el clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = ,510$) y significativa (p valor = 0.001 menor que 0.005) con el desempeño laboral.
4. Finalmente, Urcia (2016) desarrollo su tesis denominada Influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacasmayo 2015”, Universidad Nacional de Trujillo, Perú, donde determinó que el clima laboral influyó en el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad. Estos resultados tienen similitud con lo hallado en esta investigación. Es decir, el liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. Además, se aprecia el coeficiente de correlación $R=0.525$. Según Bisquerra dicha correlación es directa, positiva y moderada.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Después de realizar la descripción e inferencia de las variables y dimensiones se plantean las siguientes conclusiones:

1. Al utilizar el estadístico Rho de Spearman se obtiene la significancia asintótica bilateral ($p=0,003$) lo cual es menor que el nivel de significación (0,05). Entonces existe evidencia estadística que permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. Además, el coeficiente de correlación es de $R=0.655$. Según la escala de Bisquerra dicha correlación es directa, positiva y moderada. Es decir, pocas veces se tiene en cuenta la comunicación institucional, calidad de la toma de decisiones y el liderazgo. Por ello, el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es moderada en la Municipalidad Provincial de Barranca.
2. Para determinar la correlación se utilizó el estadístico Rho de Spearman obteniéndose la significancia Bilateral ($p=0.012$) menor que 5%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que la comunicación institucional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. Además, se aprecia el coeficiente de correlación $R=0.578$. Según Bisquerra dicha correlación es directa, positiva y moderada. Es decir, pocas veces se tiene en cuenta los medios de comunicación interna, riqueza de la información, percepción y capacidad analítica del personal. Por ello, el desempeño laboral de

los trabajadores administrativos es moderada en la Municipalidad Provincial de Barranca.

3. Al aplicar el estadístico Rho de Spearman se obtiene el nivel de significancia bilateral ($p=0.022$) menor que 5%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y confirmar que la calidad de la toma de decisión influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. Además, se aprecia el coeficiente de correlación $R=0.534$. Según Bisquerra dicha correlación es directa, positiva y moderada. Es decir, se aplica moderadamente la retroalimentación, ética del personal e instrumentación de reglas y políticas de la empresa. Por ello, se evidencia el crecimiento progresivo del desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Barranca.
4. Se obtiene el nivel de significancia asintótica bilateral ($p=0.025$) menor que el margen de error ($p=5\%$). Entonces existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y afirmar que el liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021. Además, se aprecia el coeficiente de correlación $R=0.525$. Según Bisquerra dicha correlación es directa, positiva y moderada. Es decir, se aplica moderadamente la inteligencia, personalidad, características físicas y capacidad supervisora. Por ello, se evidencia el crecimiento moderado del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Barranca

6.2 Recomendaciones

A continuación se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda al gerente de Recursos Humanos realizar capacitaciones permanentes en clima organizacional. Teniendo en cuenta la comunicación institucional, calidad en la toma de decisiones y liderazgo para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Barranca.
2. También recomiendo a los directores y jefes de las diversas áreas, utilizar adecuadamente los diversos medios de comunicación interna. Teniendo en cuenta la riqueza en la información, percepción y capacidad analítica del personal para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.
3. Se recomienda al gerente de los recursos humanos, tener en cuenta la calidad en la toma de decisiones. Considerando la retroalimentación, ética del personal y respetando las reglas y políticas de la institución. Para incrementar progresivamente el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca.
4. Recomiendo al gerente, directores y jefes de la municipalidad realizar capacitaciones permanentes en liderazgo. Teniendo en cuenta la inteligencia, personalidad, características físicas y capacidad supervisadora. Para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Cepeda, S., Salgero, O., y Sánchez, Y. (2015). Tesis de titulación. *Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM Limited*. Universidad Piloto de Colombia, Bogota, Colombia.
- Mendoza, A. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Huanchaco. 2017. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Palomino, M. y Peña, R. (2016). El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería Veneplast LTDA. *Tesis de Titulación*. Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias, Colombia.
- Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. *Título de Maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Soto, M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018. *Tesis de Maestría*. Universidad de César Vallejo, Lima, Perú.
- Urcia, G. (2016). Influencia del Clima Organizacional en la mejora del Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2015. *Tesis de titulación*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Vera, L. (2016). El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario. *Tesis de Maestría*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis Potosí, México.

7.2 Fuentes bibliográficas

Arias, F. y Heredia, V. (2011). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. México D.F, México: Editorial Trillas.

Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional* (7ma ed.). Santa Fe, México: Mc Graw Hill.

Chiang, M., Martín, M., y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones*. México D.F , México: Mc Graw Hill.

Hernández, O. (2012). *Estadística Elemental para Ciencias Sociales*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F, México: Mc Graw Hill.

Koontz, H., Weihrich, H y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México D.F, México: Mc Graw Hill.

Peña, F. (1966). La Sanción en el Derecho internacional general. *Las sanciones en el sistema interamericano. La expulsión de un estado miembro de la Organización de los Estados Americanos*. Madrid, España: Universidad de Madrid,.

7.3 Fuentes hemerográficas

Montejo, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. UPIICSA, 17(7), 50-51.

Salás, R., Díaz, L., y Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana Educación Médica Superior*, 26(4), 604-617.

Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 78-82.

Segredo, A., García, A., León, P., y Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Información para Directivos de la Salud*(24), 86-99.

7.4 Fuentes electrónicas

Aicad Business School. (14 de Junio de 2021). Obtenido de Aicad Business School: <https://www.aicad.es/orientacion-a-resultados-empresa/#:~:text=La%20orientaci%C3%B3n%20de%20resultados%20es,es%20trategias%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>.

Aquae fundación. (s.f.). *Aquae fundación*. Obtenido de <https://www.fundacionaquae.org/wiki/nuevas-formas-trabajo/#:~:text=Las%20nuevas%20formas%20de%20trabajo%20son%20un%20enfoque%20transformador%20del,relaciones%20entre%20trabajadores%20y%20empresas>.

Contreras, C., Díaz, B., y Hernández, E. (2012). *eumed.net*. Obtenido de eumed.net: [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Bisquerra%20\(2003%3A%2023\),instituciones%20de%20la%20interacci%C3%B3n%20social](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Bisquerra%20(2003%3A%2023),instituciones%20de%20la%20interacci%C3%B3n%20social).

Definista. (20 de Enero de 2017). *definicionyque.es*. Obtenido de definicionyque.es:
<https://definicionyque.es/perfeccionamiento/>

Figueiras, S. (11 de Marzo de 2021). *Centro Europeo de Postgrado*. Obtenido de México:
<https://www.ceupe.mx/blog/como-mantener-buenas-relaciones-laborales.html>

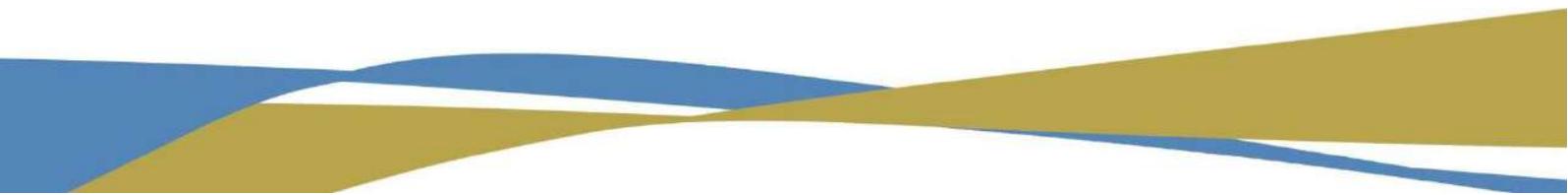
Franco, P., y Federico (20 de Octubre de 2014). *Blogger*. Obtenido de Blogger:
<http://inteligenciadenegocioutn.blogspot.com/2014/10/manejo-de-equipos.html>

Pérez, J. y Gardey, A. (2021). *Definición.de*. Obtenido de Definición.de:
<https://definicion.de/procedimiento/>

Quetglas, A. (8 de Abril de 2020). *El Blog Fundacion Adecco*. Obtenido de El Blog Fundacion Adecco:
<https://fundacionadecco.org/blog/la-iniciativa-competencia-clave-para-el-empleo-como-desarrollarla/>



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA EN EL AÑO 2021

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
P R I N C I P A L	¿En qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021?	Determinar en qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.	El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.	Clima Organizacional (Variable X)	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación Institucional - Calidad de la toma de decisiones - Liderazgo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de investigación: Aplicada 2. Enfoque de la investigación: Cuantitativo 3. Diseño de investigación: No experimental- transaccional - correlacional 4. Población: Todos los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca 5. Muestra: 18 Trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca 6. Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta, cuestionario 7. Estadístico de Prueba El coeficiente de correlación de Spearman 8. Validación: Alfa de Croanbach
	¿En qué medida la comunicación institucional influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021?	Determinar en qué medida la comunicación institucional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.	La Comunicación institucional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.	Desempeño laboral (Variable Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades - Conocimiento - Personalidad - Expectativas 	
	¿En qué medida la calidad de la toma de decisión influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021?	Determinar en qué la calidad de la toma de decisión y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.	La calidad de la toma de decisión influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.			
¿En qué medida el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021?	Determinar en qué medida el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.	El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la Municipalidad Provincial de Barranca en el año 2021.				
E S P E C Í F I C O S						

II. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa "X"

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

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario.

CLIMA ORGANIZACIONAL						
I. Comunicación Institucional (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
1.	Los medios de comunicación son suficientes para comunicarte con tus compañeros de trabajo.					
2.	La manera en que te proporcionan la información de la organización es eficiente.					
3.	Comprendes los mensajes que se da dentro de la organización.					
II. Calidad de la toma de decisiones (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
4.	Se realiza feedback en la Municipalidad.					
5.	Elabora juicios de valor antes de tomar alguna decisión.					
6.	La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto laboral.					
III. Liderazgo (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
7.	El nivel de conocimiento del gerente le permite desenvolverse adecuadamente en su área de trabajo.					
8.	El gerente te inspira confianza en los procesos organizacionales.					
9.	La apariencia del gerente es buena.					
10.	El gerente propone y lleva a cabo acciones de mejoras.					
DESEMPEÑO LABORAL						
Habilidades. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
11.	Cumple con sus tareas establecidas en el momento y tiempo oportuno					
12.	Contribuye con propuestas para solucionar los diferentes problemas que se presentan en el día a día.					
13.	Se actualiza y capacita constantemente para mejorar su desempeño de sus funciones.					
14.	Actúa de manera eficiente para lograr optimizar los resultados de las tareas establecidas en el área.					
15.	Es capaz de ejecutar su trabajo de otra forma que permita adaptarse a nuevos entornos y a los cambios que se puedan presentar.					
IV. Conocimiento. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
16.	Tiene la capacidad de manejar los equipos de oficina y programas sin ningún problema.					
17.	Sigue los procedimientos determinados por su área en la que se desempeña.					
18.	Se capacita frecuentemente para mejorar sus conocimientos en manejo de las TICs					

V. Personalidad (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
19.	Considera que el vínculo entre todo el equipo de trabajo del área permite que efectuar las labores eficientemente.					
20.	El resultado de su labor es más eficiente si lo realiza con el apoyo de su equipo de trabajo.					
21.	Se adapta fácilmente a nuevos cambios y asume los retos positivamente.					
22.	Delega funciones y distribuye las tareas a sus compañeros para tener un resultado más óptimo.					
23.	Busca y propone nuevas ideas y formas para llevar a cabo las actividades establecidas.					
VI. Expectativas (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)		Calificación				
		1	2	3	4	5
24.	Obtiene recompensas e incentivos por sus logros que permiten mejorar su desempeño laboral en su área.					
25.	Sus esfuerzos y logros son reconocidos por su jefe inmediato y por su equipo de trabajo.					
26.	Reconoce y acepta conscientemente las sanciones que se le aplica, siempre y cuando sean justas a la falta cometida.					

Muchas gracias por su participación 😊😊

Data

N°	Clima Organizacional										Desempeño laboral															
	D1			D2			D3				D4					D5			D6					D7		
	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	2	4	1	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	
2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	5	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	
4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	2	1	5	1	
6	2	2	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	4	2
7	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3
8	1	1	1	2	2	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	
9	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	
10	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	3	2	1	4	2	4	2	4	1	1	1	1	1	
11	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	
12	1	3	1	4	2	2	4	4	3	4	4	4	1	3	1	4	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2
13	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1
14	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1
16	4	4	3	2	1	2	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	2	2	5	5	5
17	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	2	3	4	3	4	2	2	1	1	1	2	3
18	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	2	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3