

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CALETA DE
CARQUIN, 2021.**

PRESENTADO POR:

BACH. ABNER ENOC RENOJO CASTILLON

ASESOR:

DR. GONZALEZ AÑORGA CARLOS MAXIMO

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION.**

HUACHO – PERU

2021

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CALETA DE
CARQUIN, 2021.**

BACH. ABNER ENOC RENOJO CASTILLON

TESIS

ASESOR: DR. GONZALEZ AÑORGA CARLOS MAXIMO

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

HUACHO – PERU

2021

Dr. CARLOS MAXIMO GONZALES AÑORGA
ASESOR

Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS
PRESIDENTE

Dr. FLOR VICTORIA PICHLINGUE NUÑEZ
SECRETARIO

LIC. FRANCISCO VALDEZ ARROYO
VOCAL

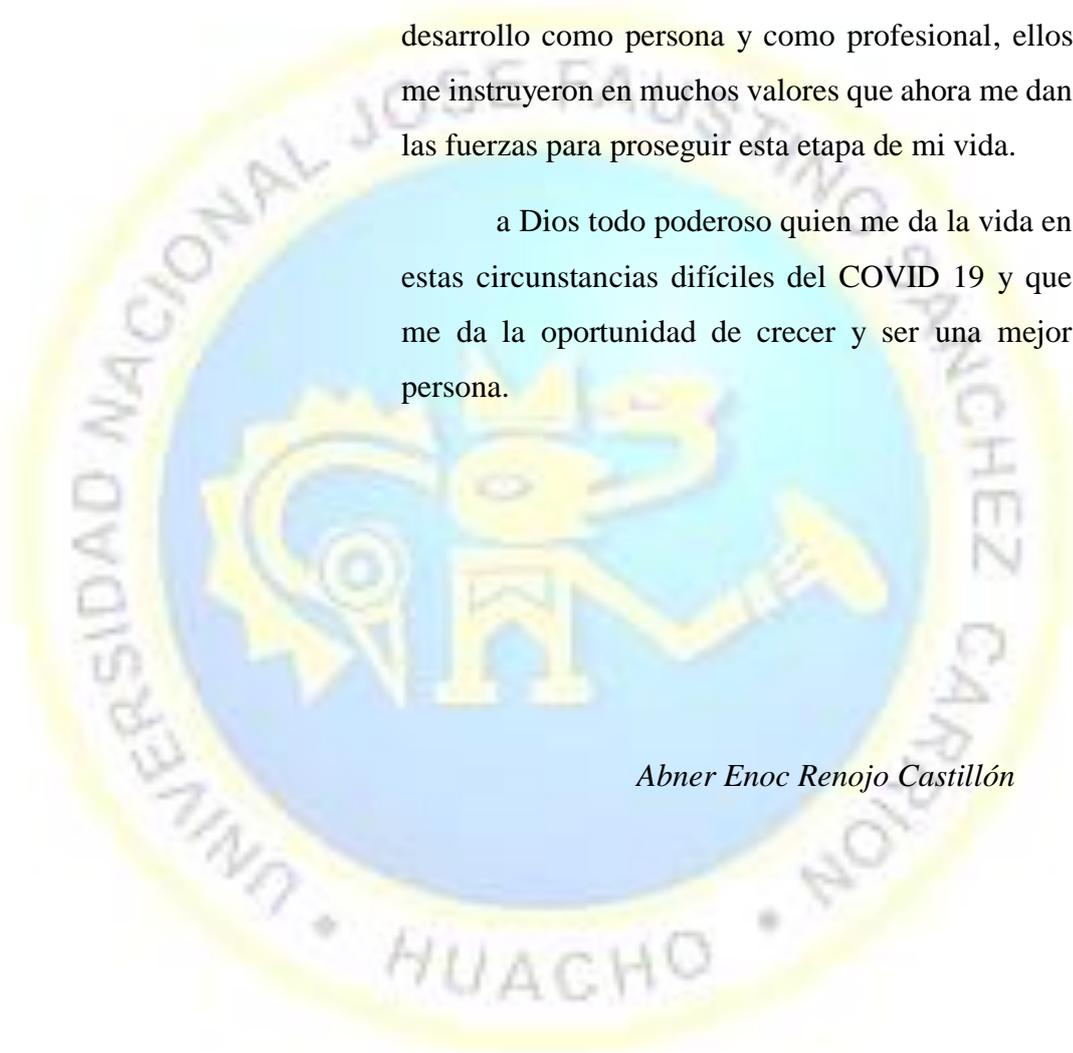


DEDICATORIA

a mis padres quienes están pendientes de mi desarrollo como persona y como profesional, ellos me instruyeron en muchos valores que ahora me dan las fuerzas para proseguir esta etapa de mi vida.

a Dios todo poderoso quien me da la vida en estas circunstancias difíciles del COVID 19 y que me da la oportunidad de crecer y ser una mejor persona.

Abner Enoc Renojo Castellón



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis profesores por enseñarme a valorar el esfuerzo y sacrificio que tenemos que poner para ser mejores personas.

A mis jurados y a mi asesor por darme las enseñanzas y transferirme conocimientos que serán de vital importancia en mi desarrollo profesional por su arduo tiempo en generar conocimientos en mi persona.



Abner Enoc Renojo Castellón

INDICE

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
INDICE	6
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problema específico	15
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivo específico	16
1.4 Justificación de la investigación	16
1.5 Delimitación del estudio	17
CAPITULO II.....	18
MARCO TEORICO.....	18

	7
2.1 Antecedentes de la investigación	18
2.1.1 Investigaciones internacionales	18
2.1.2 Antecedentes nacionales	20
2.2 Bases teóricas	24
2.2.1 Clima organizacional	24
2.2.1.2 Comportamiento dentro de las organizaciones	26
2.2.2 Desempeño Laboral	37
3.1 2.3 Definición de términos básicos.....	54
2.4 Hipótesis de investigación	55
2.5.1 Hipótesis general	55
2.5.2 Hipótesis específica	55
2.6 Operacionalización de variable clima organizacional.....	56
2.7 Operacionalización de variable desempeño laboral	57
CAPITULO III.....	58
METODOLOGIA.....	58
3.2 Diseño metodológico.....	58
Tipo de investigación.....	58
Diseño de investigación.....	58
Nivel.....	59
Enfoque.....	59
3.3 Población y muestra.....	59

	8
Población	59
Muestra	60
3.4 Técnicas de recolección de datos	60
3.5 Técnicas para el procesamiento de la información	61
CAPITULO IV.	64
RESULTADOS	64
4.1 Resultados	64
4.2. Contratación de Hipótesis	77
CAPITULO V	81
DISCUSIÓN	81
5.1 Discusión de resultados	81
CAPITULO VI	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
6.1 Conclusiones.....	83
6.2 Recomendaciones	85
CAPITULO VII	86
REFERENCIAS	86
5.1 Fuente bibliográfica	86
5.2 Fuente documentales	87
5.3 Fuentes electrónicas	90
ANEXOS	90

1. **Instrumento de variable clima organizacional**90
2. **Instrumento de variable desempeño laboral**92



RESUMEN

Objetivo: Demostrar de qué manera se relaciona el Clima Organizacional con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021. **Metodología:** la investigación que se mostró es de tipo básico porque se busca profundizar conocimientos teóricos, es de diseño no experimental sabiendo que la variable de su estudio no ha sido manipulada, el tipo de investigación fue de diseño transversal, nivel correlacional, el enfoque es cuantitativo y se tiene una población conformada por 30 trabajadores. La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0.725). Para muestra de estudio el Alfa de CronBach arrojó un rango de 0.914 se considera un valor alto y muy aceptable. **Conclusión:** existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.; aplicando el coeficiente de Spearman preciso un valor de 0,718 manifestando en efecto una correlación positiva alta

Palabras clave: clima organizacional , desempeño laboral

ABSTRACT

Objective: To demonstrate how the Organizational Climate is related to the Labor performance of the workers of the District Municipality of Caleta de Carquin, 2021.

Methodology: the research shown is of a basic type because it seeks to deepen theoretical knowledge, it is design non-experimental knowing that the variable of his study has not been manipulated, the type of research was of transverse or cross-sectional design, correlational level, quantitative approach and the population consisted of 30 workers. Validity was determined through factor analysis, using the Kaiser-Meyer-Olkin statistic, and Bartlett's sphericity, obtaining a correlation of (0.725). For the study sample, CronBach's Alpha yielded a range of 0.914, which is considered a high and very acceptable value. **Conclusion:** there is a significant relationship between the Organizational Climate and the Work Performance of the workers in the District Municipality of Caleta de Carquin, 2021.; applying the Spearman coefficient specifies a value of 0.718, in effect showing a high positive correlation

Keywords: organizational climate, job performance

INTRODUCCIÓN

este presente estudio de investigación nace con la finalidad de resaltar de qué manera se relacionan el “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Caleta De Carquin, 2021” El estudio se distribuyó de la siguiente forma : en el I capítulo se denota el planteamiento del problema enfocado en el clima organizacional haciendo un breve descripción dela realidad problemática, de la misma manera la formulación del problema con sus respectivos objetivos de la investigación, la justificación de la investigación, delimitaciones del estudio, viabilidad del estudio y las estrategias metodológicas. El capítulo II establece el marco teórico, que incluye los antecedentes que presenta estudios a nivel mundial y nacional sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, deliberando sobre la investigación asociada con el estudio y las publicaciones, luego nuevamente, dentro de las bases teóricas que examinamos el tratado de las Teorías sobre la variable independiente y fundamentada, definiciones de términos básicos, dispositivo de especulación y la Operacionalización de variables. En el Capítulo III, se desarrolló el marco metodológico en el que se lleva el diseño de la investigación, luego se comunica aproximadamente la población y muestra, las técnicas de series de registros y las estrategias de procesamiento de los hechos de estudio. IV capítulo se ha consignado los resultados estadísticos de la investigación y su respectiva contrastación de hipótesis que están en gráficos y tablas , en el v capítulo tiene en cuenta la discusión de los resultados de la tesis estableciendo c8iertas comparaciones también las conclusiones, recomendaciones, finalmente en el capítulo VI se desarrolló las referencias bibliográficas y anexos y resaltando la matriz de consistencia .

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Según Duran y Medrano (2013) citado de (Naveda Fernandez, 2017), en estos últimos tiempos el clima organizacional toma un rol fundamental porque buscan un desarrollo continuo para lograr subidas en la productividad teniendo en cuenta que los recursos humanos son muy valorables para la sostenibilidad y soporte que le da a la organización, el talento humano es fuentes de innovación y adaptación para nuevo cambios

Internacionalmente según un informe consolidado de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación del desempeño laboral y comportamental en la Secretaría General de alcaldía Mayor de Bogota D.C (2018) informa que la evaluación del desempeño laboral para servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no ostentan cargos de gerencia pública el 11% es destacado, el 87% es sobresaliente y el 31% cumple con las entregables siendo ideal para el logro de los resultados la evaluación de gestión y desempeño laboral logrando reforzar la comunicación asertiva, innovación, adaptación al cambio.

El clima organizacional es un tema de gran importancia que está presente en organizaciones públicas y privadas, para lograr elevados niveles de eficacia y eficiencia en la productividad, por ello es primordial que el talento humano se desarrolle en un ambiente cómodo que le permita desarrollar sus competencias cognitivas y sociales el cual ayudara al logro de objetivos personales y organizacionales. Según (Chiavenato, 1999, p. 36) citado de (Sutta & Salvador, 2014) "Una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual"

Según el resultado de evaluación del desempeño laboral para servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que no ostentan cargos de Gerencia Pública

Según el (Informe Evaluación del Desempeño Laboral, 2017) de los 732 funcionarios evaluados, el 32% obtuvo el nivel Sobresaliente en su calificación definitiva, el 63% alcanzó el nivel Destacado y el 5% Satisfactorio.

A nivel nacional, esta problemática sigue latente según Laurencio (2014), quien afirma que el 53.7% de participantes reconoció haber estado involucrado al menos una vez en inconvenientes con sus compañeros, dado que el ser humano necesita un adecuado y apropiado ambiente para su desenvolvimiento

A nivel regional el clima organizacional y el desempeño laboral, es uno de los problemas presente en muchas organizaciones locales el cual conlleva al desorden, caos, presión, escasez de valores, compromiso, falta de motivación e identidad, existiendo inestabilidad de las organizaciones para la toma de decisiones, y el cumplimiento de logro de metas. Es por ello importante tener un clima organizacional positivo con autonomía, productividad y compromiso a fin de mejorar el desempeño laboral porque ello definirá el éxito o fracaso de la organización.

En la actualidad hablando del Desempeño Laboral en concordancia con Proaño (2014) referido desde (Villegas & Alfonso, 2016) afirma que el siglo del capital humano se toma en consideración el siglo XXI, destacando que en América Latina las pertenencias dentro del desempeño del talento humano representan una fuente más de precio traído en grupos en estos días. Pero esto no quiere decir que ya no sigan surgiendo numerosos problemas, provocados en gran parte por conflictos internos, a la vez por problemas estructurales, e inconformidades que afectan el clima de la empresa comercial, esto afecta negativamente el desempeño laboral.

de personas en trabajos únicos y basados totalmente en esto hacen las selecciones que ayudan a la corporación a alcanzar metas que en sintonía con Murphy (1990) a que se refiere (Estrada, 2012 , pág. 3) define desempeño como “el conjunto de comportamientos que pueden ser crucial para lograr los sueños de la corporación o unidad organizacional en la que labora el individuo”.

En la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquín, la ausencia de elementos motivadores en la dirección del trabajador genera una monotonía dentro de las distintas características que se logran con el empleo del empleado, lo que desemboca en la insatisfacción general con el cargo que desempeñan, por lo que la dedicación que se tiene el trabajador dentro del patrón en el que trabaja. La Inestabilidad Laboral responde a una búsqueda por ubicar la tarea que se adecúa al perfil del trabajador, por lo que se genera una rotación de personal, que muchas veces ya no es habitual en el mismo y por lo tanto se desarrolla un malestar interno que se refleja en su forma de trabajar. actuar y correr.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021?

1.2.2 Problema específico

¿De qué manera se relaciona la Comunicación interpersonal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021?

¿De qué manera se relaciona la autonomía laboral con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021?

¿De qué manera se relaciona la Motivación laboral con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Demostrar de qué manera se relaciona el Clima Organizacional con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

1.3.2 Objetivo específico

Determinar de qué manera se relaciona la Comunicación interpersonal con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

Determinar de qué manera se relaciona la Autonomía laboral con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

Determinar de qué manera se relaciona la Motivación laboral con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

Es relevante el desarrollo de esta investigación porque nos permite demostrar de qué manera se relaciona el Clima Organizacional con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021, para poder diagnosticar la realidad situacional de la organización local y generar estrategias para fortalecer la estabilidad organizacional, compromiso, motivación e identidad, para la toma de decisiones, y el cumplimiento de logro de metas, siendo dispensable el recurso humanos mediante esfuerzo individual, grupales y organizacionales para el cumplimiento de los objetivos.

Asimismo, es importante tener un clima organizacional positivo con autonomía, productividad y compromiso a fin de mejorar el desempeño laboral porque ello definirá el éxito

o fracaso de la organización mediante el cumplimiento de las actividades asignadas. Los resultados servirán de base a las instituciones, para incorporar actividades orientadas al mejoramiento de resultados, y en el campo del conocimiento los alcances servirán de base a otros investigadores para tomarlo como referencia en sus antecedentes de estudio.

1.5 Delimitación del estudio

La investigación se realizó en el interior de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquín, ubicada a tres kilómetros del centro de Huaura, la capital de la provincia. Su cima se encuentra a 14 metros sobre el nivel del mar y tiene las siguientes coordenadas: latitud sur, 11°05'21" y longitud oeste 77°37'36". La ciudad de Carquín se ubica en la ladera de un cerro que llega hasta la orilla del mar. Se encuentra dentro de la Provincia de Huaura, Departamento de Lima, bajo la administración del Gobierno Regional del Perú; ubicada en Calle San Martín S/N Km. 2 Caleta de Carquín Perú, la población quedó conformada por trabajadores de ambos sexos, la investigación avanzó por cinco meses en el período 2021, utilizando la teoría del clima organizacional y desempeño laboral en general.

Viabilidad del estudio

La investigación es viable, en vista que contamos y disponemos de recursos humanos, materiales y financieros teniendo en cuenta que todos los gastos son propios; así mismo, se obtuvo las facilidades por parte de las autoridades responsables y la colaboración y participación.

CAPITULO II.

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Palomino, M. & Peña, R. (2016). *“EL clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería veneplast ltda”*.

Los objetivos del estudio para investigar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la institución distribuidora y papelería veneplast ltda, describen los componentes demográficos (edad, género, estrato, capacitación), esfuerzos y ocupacionales (ingresos, función, operación horas de trabajo, acuerdos) de los trabajadores y descubrir el clima organizacional imperante en la mayoría de los empleados de la corporación, teniendo en cuenta la escala de los : objetivos, cooperación, gestión, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control, configurando el grado de desempeño general del trabajo que presentan a los empleados de la empresa. la investigación es descriptivo y correlacional. los instrumentos utilizados para recopilar registros para medir el clima organizacional se utilizaron el modelo IMCOC, con esto SE obtendrán estadísticas a través de encuestas; La herramienta tiene un nivel elevado de confiabilidad (alfa de Cronbach: 0.89) teniendo un nivel suficientemente bueno de consistencia y validez para las cuarenta y cinco preguntas que tiene, estas son respuestas de elección múltiple, utilizando un tipo Likert. escala con calificaciones que van del 1 al 7, así : “total acuerdo”, “casi total acuerdo”, “parcial acuerdo”, “indeciso”, “parcial desacuerdo”, “casi total desacuerdo”, “total desacuerdo” por otro lado para el Medición del desempeño organizacional; Se utilizará la técnica 360 °, que incluye la aplicación de una serie de encuestas, en las que se tiene en cuenta la opinión de muchas personas

directamente asociadas con el empleado evaluado. La población corresponde a 97 individuos, la muestra para esta prueba es de 49 personas. Como bien conocida conclusión de esta mirada, se puede afirmar que todas aquellas medidas que se tomen mediante la gestión de la gerencia con intenciones de mejorar el clima organizacional en Venoplast Ltda., Tendrán repercusiones a mediano o largo tiempo en el desempeño general de los empleados. De la misma forma, las mejoras en determinados componentes del rendimiento pueden tener influencias ventajosas sobre el rendimiento global.

Domínguez, D. (2017). *“El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito maquita ltda”*. El motivo de esta investigación tiene como objetivo investigar el clima organizacional y el desempeño general dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Maquita Ltda. En la parroquia Quisapincha mediante la aplicación de una encuesta de once consultas a los colaboradores de la corporación para conocer la opinión aproximada de la satisfacción interna, es por ello que se quiere echar un vistazo a ciertos elementos que incluyen: motivación y la satisfacción laboral que existen dentro del control. de organizaciones. Sin embargo, la conducta normativa, la productividad y las relaciones sociales deben estudiarse para determinar si el clima organizacional y el desempeño general del proceso son predictores reveladores a través de un método de evaluación anual. La mirada es descriptiva y correlacional. Se aplicó un cuestionario de consulta cerrada; Se aplicó a un universo de 23 colaboradores administrativos y operativos de la organización, revisó, los registros recolectados a través de las encuestas fueron sistematizados, analizados e interpretados estadísticamente, permitiendo verificar la especulación levantada; es decir, el clima organizacional y el desempeño general de la actividad influyen en la mejora de la institución

Espinoza, C. (2018). *“El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la ep-emap, Ambato”*. El objetivo de los estudios es determinar la incidencia

del clima organizacional en el desempeño en los trabajadores de la EP-EMAPA, Ambato, para diagnosticar el clima organizacional actual de la EP-EMAPA, Ambato; examinar los factores que afectan el desempeño general de la actividad de las personas en la EPEMAPA, Ambato y diseñar un método de oportunidad para el problema planteada. La forma de investigación en un esfuerzo a realizar puede ser correlacional y descriptiva, por lo que la investigación tiene un enfoque Cualitativo-cuantitativo. La herramienta utilizada dentro de los estudios se transformó en el cuestionario anteriormente estructurado, siendo la técnica principal la encuesta, ya que constituye una técnica descriptiva con la que se pueden detectar los pensamientos y opiniones de los interesados en reconocer la problemática de la empresa comercial, siendo la población en general. de 129 humanos de los cuales setenta y seis son hombres y cincuenta y tres son mujeres, todos ellos personal que realizan actividades de inmediato en el Edificio Institucional de la EP-EMAPA, Ambato. Por este motivo, se toma en consideración pintar con toda la población y seguir la encuesta a cada uno de los 129 empleados. Se concluyó que al interior de la EP-EMAPA, Ambato, el clima organizacional no se fortalece a través del gobierno empresarial, lo que genera conductas y comportamientos controvertidos en trabajadores y funcionarios públicos, que sin demora repercuten en el desempeño general de la actividad laboral, por lo que razón que afecta la eficiencia y efectividad de las características de los trabajadores y por ello adicionalmente al interés ciudadano y la fotografía institucional.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Quispe, E. (2015). "*Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas*". Se trata de un método cuantitativo de tipo correlacional no experimental cuyo objetivo fundamental se transformó en decidir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, así mismo conocerá el nivel de desempeño laboral global de los empleados. basado principalmente en tres dimensiones de los esfuerzos de productividad, eficacia y desempeño laboral. Para la obtención de los datos, se realizó una

encuesta a los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha entre mujeres y hombres, quienes han venido ofreciendo su trabajo en esta organización, a lo largo de todo el año 2015. En relación al dispositivo de recolección de registros Se realizó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de clima organizacional constaba de 15 ítems con una escala Likert enorme (constantemente, casi constantemente, de vez en cuando, muy raramente y nunca). Asimismo, el cuestionario de desempeño en la actividad se compuso de 15 gadgets, con una escala Likert extensa, sumando un total de 30 gadgets. La validez y confiabilidad de la herramienta se había completado según el coeficiente Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos habían sido cero.864 para el cuestionario de clima organizacional y cero.873 para el cuestionario de desempeño general del proceso. Por lo tanto, los artilugios son confiables y regulares. Para medir la correlación que existe entre esas dos variables, se cambió el coeficiente de relación de Spearman a usado, en el cual se descubre que existe una correlación de cero.743, donde muestra que puede haber un cortejo directo; suave de alta calidad; es decir, un grado que aumentará la conexión dentro de la ruta igual, crece para ambas variables. Asimismo, la significancia es excesiva porque la evidencia estadística indica que los efectos regalan menos de 0.01. Por lo tanto, no siempre hay suficiente evidencia estadística para rechazar la conexión, porque el precio $p < \text{cero}.05$. Por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza del 95% que existe una relación de buen tamaño entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Municipio Distrital de Pacucha. Las conclusiones a las que se llegó a través de esta observación confirmaron que los empleados de la Municipalidad Distrital de Pacucha en ocasiones logran realizar un desempeño normal. En cuanto al objetivo general, se dice que existe una datación masiva entre el clima organizacional y el desempeño general del proceso (p. Xii).

Huayta, Ramos & Tandaypan (2017). “*Clima laboral y el desempeño del personal de la empresa ingenieros civiles y contratistas generales S.A; Lima 2016*”. La prueba es de un

enfoque cuantitativo de tipo correlacional explicativo no experimental cuyo objetivo importante es decidir el afecto entre los alrededores clima laboral y el desempeño del grupo de trabajadores, y además permitió reconocer el alcance del desempeño general. del cuerpo humano de trabajadores en base a 3 dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad. Para conocer los hechos, se implementó una encuesta a 217 empleados de la organización de ingeniería civil y contratistas generalizados SA entre hombres y mujeres, quienes han estado suministrando sus pinturas en esta organización, durante el período 2016 - 2017. al dispositivo de series de estadísticas, se implementó un cuestionario para las variables. El cuestionario pasó a estar compuesto por 18 objetos con una escala Likert extensa (muy en desacuerdo, en desacuerdo, acuerdo indefinido, de acuerdo y totalmente de acuerdo). Analizar cómo el intercambio verbal afecta el desempeño general del personal de ingeniería civil y contratistas de moda de la organización. Se concluye que el comunicado es una parte crítica para su correcto desempeño general, así mismo la remuneración tiene un impacto agradable en el desempeño de los empleados. Pasó a determinarse que la empresa ahora no cuenta con un programa de entrenamiento adecuado, lo que genera deficiencias dentro de los deportes logrados a través de sus colaboradores; En diferentes frases, se decide que el entorno laboral afecta positivamente el desempeño laboral. (pág. 10)

Chávez, E. & Puyo J. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto*". Esta investigación tiene como objetivo decidir si existe una relación generalizada entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados dentro del área administrativa en las corporaciones de producción dentro del distrito de Tarapoto, 2017. Asimismo, podemos ver que la forma de investigación se convirtió en no diseño experimental, con sección de movimiento y tipo correlacional. Cuyo patrón de los contribuyentes se hizo con noventa y dos personas de la ubicación ejecutiva dentro de las agencias de creación del distrito

de Tarapoto. Las consecuencias sugieren que puede haber una relación considerable ($r = .403$ **; $p < .000$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Además, se descubrió que hay una gran datación ($r = .386$ **; $p < .000$) entre el clima organizacional y lo bueno de la medición de portadores. Asimismo, se encuentra que puede existir una datación significativa ($r = .349$ **; $p < .001$) entre el clima organizacional y la dimensión de productividad. Al mismo tiempo, se descubrió que existe una relación de tamaño completo ($r = .477$ **; $p < .000$) entre el clima organizacional y el tamaño de la toma de decisiones. Finalmente, se determinó que puede no haber una relación sustancial ($r = .177$ ns; $p < .092$) entre el clima organizacional y la dimensión de conocimiento. Por lo tanto, se concluye que cuanto mejor es el clima organizacional, mejor es el desempeño general laboral. (pág. 16)

Villegas, Z. (2018). “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red asistencial Essalud, Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2017*”. En los estudios cuyo motivo crítico es revelar la asociación entre el clima organizacional y desempeño general del equipo administrativo de trabajadores de la Red de Atención EsSalud, provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2017. La forma de los estudios, según su motivo, se realiza, según su Profundidad es correlacional, de acuerdo con su alcance temporal es transversal, en sintonía con las características de la oferta sus millas primarias, con una técnica mixta (deductiva - inductiva), el nivel de estudios es relacional no- experimental, el diseño de los estudios no es experimental. Con una población de noventa y un trabajadores administrativos, de los cuales se toma un patrón de 59 personas, utilizando un muestreo sin oportunidad. Para la recolección de datos, se aplicó el método de encuesta y se utilizó unidades para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral. Las consecuencias muestran que entre las variables clima organizacional y pinturas de desempeño general hay una afiliación inmediata ya que P (precio) es idéntico a $0.001 < 0.05$, el igual que representa el nivel de importancia. En otras palabras, cuanto mejor es el clima organizacional, mayor es el

desempeño general de cuadros de los trabajadores administrativos de la Red de Atención EsSalud, provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2017. (pág. xvi)

2.2 Bases teóricas

Clima organizacional

“Es el ambiente que existe entre los diferentes miembros de una institución , es muy cercano y relacionado al grado de motivación de los empleados ,describe de manera muy concreta las propiedades y elementos motivacionales del ambiente organizacional” (Chiavenato I. , 2011, pág. 86).

“El clima organizacional es la captación de sentimientos emociones y acciones que perciben los miembros de una institución diferenciando las características más visibles que describen y diferencian a una organización de la otra. Por ello estas percepciones influyen directamente en el comportamiento organizacional” (Arancibia, 2006, pág. 133).

El clima organizacional conocido también como ambiente laboral donde se desarrolla el ser humano y son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio, el cual tiene repercusiones en el comportamiento laboral. Así mismo Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske (2009) nos dice que el clima organizacional son estudios de actitudes ,comportamientos y del desempeño del hombre en su entorno organizacional, esto requiere enfocarse en principios métodos y teorías que fueron sacados de disciplinas como por ejemplo la sociología, psicología y antropología cultural, esto es favorable para adquirir conocimientos sobre la percepción , valores, capacidades de aprendizaje y acciones

individuales paralelamente se trabaja en grupos, así como analizar el efecto del ambiente externo en la organización en sus recursos humanos, misiones, objetivos y estrategia.

2.2.1.1 Teoría del clima organizacional de Likert.

Según Zambrano, Galviz, & Andersson (2013) señala que Likert simplemente define el concepto de clima como noción, es decir, insiste una vez más en la idea de que la reacción de los humanos se decidirá utilizando su noción de organización y sus componentes. Esta versión incluye tres variedades de variables que determinan las características de un empleador, para poder incidir en la noción de carácter del clima: variables explicativas o estructurales, intermedias y muy últimas o estructuradas. Entre los primeros se encuentran la estructura de la empresa y su administración, reglas, decisiones, competencias y actitudes. Si se modifican, motivan la modificación de las variables alternativas. Los intermedios reflejan la nación interior y la salud de una empresa y representan las estrategias organizativas de una agencia. Entre ellos se encuentran la motivación, la mentalidad, los sueños, el comunicado efectivo y la toma de decisiones. Sin duda alguna, entre ellos está el clima de la empresa. Las últimas variables, también denominadas estructuradas, son aquellas que resultan del efecto de las variables imparciales e intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por medio de la corporación, entre ellos se encuentran la productividad, las cargas empresariales, las ganancias, las pérdidas. y la bondad de los estilos de vida en el trabajo de los participantes de la organización.

Según Zambrano, Galviz, & Andersson (2013) señala que Likert afinó su modelo conceptual y reconoció diversas variables en las organizaciones:

A) Variables causales: son las variables independientes de las que depende el desarrollo de las ocasiones y los resultados obtenidos con la ayuda de la empresa. Abarcan más a

mano aquellas variables controlables a través de la gestión, tales como: forma organizacional, políticas, elecciones, patrones de liderazgo, habilidades y comportamientos.

B) Variables intervinientes; replican el clima interno de la empresa. Afectan las relaciones interpersonales, el intercambio verbal y la toma de decisiones. Entre los más vitales se encuentran: desempeño, lealtades, actitudes, percepciones y motivaciones.

C) Variables de último efecto: son las consecuencias que el empresario logra para sus deportes; son las variables establecidas, incluyendo productividad, servicio, grado de costos, excepcionalidad y utilidades.

2.2.1.2 Comportamiento dentro de las organizaciones

Según Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske (2009) el concepto de clima organizacional está determinado por los diversos procesos como:

Factores Individual

Según Gibson et al. (2009) Este enfoque referencia aspectos psicológicos de la conducta individual fundamental y eficaz para desempeño organizacional contribuyen a ampliar el conocimiento acerca de las relaciones entre actitudes, percepciones, personalidad, valores y desempeño individual donde la motivación y la capacidad de trabajo interactúan para determinar el desempeño; siendo las recompensas y evaluación una de las más poderosas influencias en el desempeño individual es el sistema de recompensas de la organización (pág. 10)

Una característica clave de los líderes efectivos es el liderazgo de apoyo. (Casa, 1971). El liderazgo de apoyo puede definirse como la actitud de un líder “comportamiento dirigido a la satisfacción de las necesidades de los subordinados y preferencias, como mostrar

preocupación por el bienestar de los subordinados y creando un ambiente de trabajo amigable y psicológicamente solidario”

(Casa, 1996, p. 327). Los líderes solidarios se caracterizan por ser amistosos, accesible y ofrecer a los subordinados material, información y recursos socioemocionales, que incluyen respeto y preocupación por el bienestar de los empleados (Barnett & Arnold, 1989; Bass, 1990; House, 1981;

Oldham y Cummings, 1996). Incrustado en varias teorías, apoyo liderazgo ha recibido mucha atención de muchos campos, incluyendo psicología industrial y organizacional, gerencia y público administración, probablemente porque se ha demostrado que tiene una influencia positiva en los subordinados (miembros del equipo). Una serie de estudios han demostrado que los empleados que trabajan con líderes de apoyo son más satisfechos con sus líderes y sus trabajos (Judge et al., 2004), son más motivados (Judge et al., 2004) y rendir a niveles más altos (Kim Eisenberger y Baik, 2016). Además de la influencia de los líderes sobre los subordinados individuales (es decir, un relación vertical), el liderazgo de apoyo puede afectar la forma en que el equipo los miembros se comportan unos con otros (es decir, relaciones horizontales entre subordinados). Sin embargo, la investigación existente sobre los efectos del liderazgo de apoyo en los procesos de equipo (Wendt et al., 2009; Sharma & Pearsall, 2016) no queda claro el mecanismo a través del cual el liderazgo de apoyo puede afectar las relaciones dentro del grupo. Esto es una supervisión crítica en la literatura porque las relaciones intragrupal pueden ejercer una influencia considerable en la dinámica, los procesos y el desempeño del grupo (p. ej., Banks et al., 2014; Beal et al., 2003). En la medida en que las relaciones entre los miembros del equipo están asociadas con tales resultados, es importante comprender qué mejora la calidad de tales relaciones y cómo lo hace.

Además, la investigación sobre el mecanismo a través del cual el apoyo los líderes afectan las relaciones dentro del equipo es esencial ya que proporciona información en las diversas funciones de los líderes solidarios. En este sentido, El centro de atención de la investigación se ha centrado en los impactos de los líderes de apoyo en los individuos subordinados, pero los impactos en las relaciones intragrupalas apenas han sido estudiado (p. ej., Wendt et al., 2009; Sharma & Pearsall, 2016). La investigación que ayuda a desentrañar estas funciones y mostrar empíricamente cómo los líderes de apoyo influyen en la relación dentro del equipo es necesario para enriquecer nuestra comprensión existente de cómo los líderes de apoyo impactan sus lugares de trabajo. Ofrecer información sobre el vínculo entre el liderazgo de apoyo y dinámica de grupo, este trabajo busca abordar dos objetivos principales. Primero, nos basamos en la teoría del clima psicológico y examinamos el apoyo clima como un mecanismo que subyace en las formas en que el apoyo los líderes influyen en la calidad de las relaciones de intercambio entre los equipos miembros Los líderes solidarios pueden ayudar a desarrollar estas relaciones horizontales fomentando un clima de trabajo solidario (House, 1996), que se caracteriza por niveles más altos de cohesión de equipo, mayores niveles de motivación para intercambiar recursos y trabajar juntos, y generalizado

Factores Grupales

La influencia interpersonal es un componente poderoso que afectan el desempeño organizacional, así como también el comportamiento de grupo; los equipos se forman debido a una acción administrativa y esfuerzos individuales, para realizar el cumplimiento de tareas asignados, donde el efecto puede ser positivo o negativo, según las intenciones de los miembros del grupo:

- a) Comportamiento y conflicto intergrupales, según la interacción y función entre diferentes grupos, estos generan diversas características que son únicas, incluida la estructura, la cohesión, papeles, normas y procesos, en conclusión, los grupos podrán competir y cooperar con otros equipos la cual podría generar algunos conflictos por la competencia intergrupales
- b) El poder, puede decirse que es la capacidad de que algún personaje realice una determinada actividad que usted desea ejecutar o que las cosas sucedan explícitamente como usted lo haya programado o quiso que pasara. Esto denota el poder y control sobre los demás así se podrá regular el desempeño para manejar de buena manera los incrementos salariales
- c) La importancia del liderazgo eficaz y efectivo para obtener desempeño individual, grupal y organizacional en todas las situaciones (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2009, págs. 11-12)

Según Toro (2005) citado de Gamboa & Ucros (2009) interpreta al clima como una percepción compartida y colectiva de las relaciones que se dan dentro de un grupo, donde los factores importantes son la socialización que se da al ejecutar una tarea y estos se convierten en una fuente de satisfacción por el cumplimiento de dichas actividades, de esta manera se genera un crecimiento personal desarrollando positivamente la tolerancia y la cooperación, respetando las diversas formas de pensar por lo cual se genera un buen clima de tranquilidad y de paz interior, reduciendo de esta manera la agresividad que se podría dar en un grupo de trabajo de lo contrario si llegara a ocurrir algún conflicto generará un aprendizaje positivo, los cuales serán beneficiosos para la organización y los miembros de su institución logrando alcanzar mejores resultados en sus actividades. para la sociedad. (pág. 183)

cooperación centrada en el logro de objetivos comunes (Shadur et al., 1999; Wendt et al., 2009). Proponemos que fomentando la creación de un clima de apoyo, los líderes de apoyo alientan a los miembros del equipo a tener relaciones de intercambio de alta calidad entre sí (es decir, TMX). El segundo objetivo de este artículo es entender cómo TMX puede emerger a través de la creación de un líder de apoyo de un clima de apoyo, afectan desempeño laboral, y aclarar un factor contextual que puede limitar el Relación TMX- rendimiento. Se argumenta que TMX mejora la experiencia de los empleados rendimiento laboral porque los niveles más altos de TMX aumentan la cantidad de recursos materiales e informativos disponibles y social y emocional apoyo de los miembros del equipo (Seers, 1989). No obstante, la literatura actualmente presenta hallazgos equívocos sobre el rendimiento de TMX relación (Smith, 2002; Kamdar & Van Dyne 2007). Nos proponemos TMX promedio de grupo como un factor contextual crítico para la relación TMX-desempeño laboral. Al hacerlo, contribuimos a la investigación de TMX al teorizando que la medida en que los recursos materiales y emocionales conducir al desempeño laboral puede depender del contexto del grupo (por ejemplo, Seers, 1989), es decir, TMX de alto nivel individual puede tener diferentes Efectos en grupos de TMX alto y bajo. Cuando un empleado con alto TMX es en un grupo donde la mayoría de los empleados tienen un TMX bajo (es decir, una media de grupo baja). TMX), el apoyo social y emocional de los miembros del equipo puede ser más destacado y considerado como más valioso en comparación con cuando un individuo con alto TMX está en un grupo con alto TMX medio. Así, cuando un empleado con alto TMX está incrustado dentro de un grupo con baja media TMX, ese empleado puede sentir que está recibiendo beneficios de los miembros de su equipo que no son compartidos por todos. El empleado puede siente que él o ella es relativamente más importante que otros miembros del grupo o es el centro del equipo, lo que lleva a una alta autoestima, compromiso, y

satisfacción laboral. Esto debería dar como resultado un mayor desempeño en el trabajo (desempeño dentro y fuera del rol).

Factores Organizacionales

Según Gibson et al. (2009) Cada organización tiene sus propias características y propiedades que son únicas y exclusivas, estos afectan el ambiente interno y repercuten en el comportamiento de los trabajadores donde la estructura de una organización es el patrón formal de actividades e interrelaciones entre las distintas sub unidades de la organización, siendo aspectos importantes: a) diseño del puesto, proceso por el cual se especifican los contenidos, métodos y relaciones de puestos para satisfacer los requerimientos organizacionales; b) diseño organizacional, se refiere a toda la estructura organizacional de tareas, autoridad y relaciones interpersonales que canalizan el comportamiento de los individuos y grupos hacia un mejor desempeño. (pág. 12)

Motivar a los empleados a participar en comportamientos pro-ambientales (PEB) ha sido un tema candente reciente en la literatura hotelera (Chan y Hsu, 2016; Peng y Lee, 2019; Rezapouraghdam et al., 2018; Zientara y Zamojska, 2018). Chan y Hsu (2016, p.905) señalaron que "sin la participación del personal, el programa medioambiental de una empresa es muy probable que fracase, ya que los empleados de primera línea ejecutan muchas acciones ambientales medidas". Graves et al. (2013, p. 81) definieron los PEB como "un amplio conjunto de actividades ecológicas en el lugar de trabajo, como aprender y pensar sobre el medio ambiente, desarrollando y aplicando ideas para reducir los efectos negativos de la empresa en el entorno físico, desarrollando productos y procesos ecológicos, y reciclaje y reutilización". Los PEB de los empleados en la industria hotelera a menudo se refieren a comportamientos de ciudadanía organizacional (OCB) de valor agregado que apuntan al medio ambiente (Kim et

al., 2017b; Pereira-Moliner et al., 2015; Tian y Robertson, 2019) tanto para beneficios monetarios como ambientales (Van der Werff y Steg, 2018). En tales PEB, los principales beneficiarios son el propio hotel y el entorno natural (Peng y Lee, 2019). La perspectiva de la externalidad en la literatura económica establece que las externalidades positivas o derrames ocurren cuando la acción de una de las partes (es decir, los PEB de los empleados del hotel en el estudio actual) beneficia a otra u otras partes (es decir, el hotel y entorno natural en el presente estudio). Además, este efecto, cuando altruista, no se refleja directamente en el mercado (es decir, no hay compensación) (Pindyck y Rubinfeld, 2018). Los efectos indirectos positivos tienden a reducir los incentivos para que los empleados participen en PEB, y dos enfoques abordan este tema: compensación e internalización (Peng y Lee, 2019). En primer lugar, a través de la compensación, los beneficiarios (es decir, los hoteles y el medio natural) ambiente) puede proporcionar incentivos a los actores (es decir, empleados) para los efectos indirectos positivos de sus PEB. En segundo lugar, a través de la internalización, los actores internalizar los efectos indirectos positivos de sus PEB de los beneficiarios, ya sea simbólica o sustancialmente. La interiorización simbólica incluye la percepción cognitiva de los actores sobre la unidad con los beneficiarios. La internalización sustantiva consiste en que los actores se integren con los beneficiarios organizacionales al obtener la propiedad de sus organizaciones.

2.2.1.2 Dimensiones del Clima Organizacional

a) Comunicación interpersonal.

Es la forma en que las personas deciden relacionarse con los demás, la conversación fluye de una persona a otra para transmitir, conocer y actuar en función de las estadísticas. El método comunicado está conectado a la empresa con su entorno, además de con sus elementos. La información fluye hacia y desde la agencia, además de dentro de ella; estadísticas integra

las actividades internamente en la institución. (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2009, pág. 13)

Según Chiavenato (2000) la comunicación es un proceso el cual implica transferencia de información a través de datos, ideas, pensamientos y valores de una persona a otra; factor esencial de la organización el cual permite mantener unidas las distintas partes que conforman la misma, funciona como un sistema abierto, donde la existencia de perturbaciones y barreras obstaculizan, distorsionan el mensaje. En el proceso están presentes elementos importantes, como el emisor encargado de emitir el mensaje, el transmisor codifica el mensaje emitido, el canal establece contacto entre las partes y receptor decodifica el mensaje. (pág. 87)

b) Autonomía para toma de decisiones

La toma de decisiones es el proceso de selección de acciones generadas durante el proceso de solución de problemas en una organización, para la identidad de forma y la elección de los sueños adecuados, se pueden respaldar a través de elecciones personales, además de elecciones institucionales que tienen un efecto en el la vida, el bien de los seres humanos, en donde la ética juega un papel primordial al comparar su elección respecto de qué camino seguir ante un problema, estado de cosas o posibilidad La toma de decisiones es una misión difícil, generalmente conflictos entre la moral y la surgen valores de la empresa en la que los administradores hacen selecciones que abarcan la asignación de fuentes, diseño, hacer cumplir y examinar políticas, reglas, aplicaciones y técnicas, mostrar sus valores éticos y personales al hacer selecciones (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2009, pág. 13)

Así mismo Ramos (2012) manifiesta para medir la autonomía se evalúa la información disponible en el interior de la organización, la toma de decisión del puesto, autonomía individual el cual incluye la responsabilidad, independencia de los individuos, categorización

del puesto, mide la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores los objetivos y métodos de trabajo.

La autonomía laboral, como medida del clima organizacional, se relacionó con la satisfacción laboral después de controlar las características demográficas y el salario de los trabajadores (Smith & Shields, 2013). El conflicto de roles y la claridad de roles se han relacionado con la satisfacción laboral entre los trabajadores de bienestar infantil (Kim y Hopkins, 2017). El apoyo organizacional percibido, el apoyo de pares y la inclusión organizacional se relacionaron positivamente con la satisfacción laboral entre los trabajadores de bienestar infantil y otros profesionales de servicios humanos (Filipova, 2011; Hwang & Hopkins, 2012; Kim & Hopkins, 2017; MorBarak et al., 2001). Finalmente, el clima organizacional caracterizado por un alto compromiso y funcionalidad fue predictivo de la satisfacción laboral entre la fuerza laboral del bienestar infantil (Glisson et al., 2012). Estos hallazgos, junto con la evidencia sobre la relación entre la satisfacción laboral y la rotación, sugieren que la satisfacción laboral es un mediador potencial entre el clima organizacional y la rotación entre los trabajadores voluntarios de bienestar infantil. Los estudios existentes en campos no relacionados con el bienestar infantil informaron que la satisfacción laboral medió la relación entre el clima organizacional y la rotación. Uno de esos estudios (Lance, 1991) encontró evidencia de un papel mediador de la satisfacción laboral entre los trabajadores de telecomunicaciones. Lance (1991) incluyó las siguientes subescalas como indicadores del clima organizacional del constructo latente: facilitación y apoyo de la supervisión, integración de los compañeros de trabajo, estrés del rol y confiabilidad organizacional. La intención de rotación se midió mediante tres variables manifiestas: búsqueda autoinformada de empleo alternativo, intención de buscar otro trabajo y deseo de dejar de fumar (Lance, 1991). Más recientemente, se descubrió que la satisfacción laboral mediaba parcialmente la relación entre el clima organizacional y la intención de irse entre las enfermeras con licencia en las

instalaciones de enfermería especializada (Filipova, 2011). Aunque no provienen del campo del bienestar infantil, ambos estudios proporcionaron evidencia del posible papel mediador de la satisfacción laboral entre los profesionales del bienestar infantil. Sin embargo, la medida de la satisfacción laboral en ambos estudios se basó en la satisfacción general (p. Ej., "Estoy bastante contento con mi trabajo" y "Me gusta mucho mi trabajo"), en lugar de una medida multifacética.

c) **Motivación laboral**

La motivación organizacional constituye la personalidad subyacente de la organización es lo que impulsa a sus miembros a actuar La motivación laboral es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo y cumplimiento de las metas y objetivos propuestos condicionados por el deseo de satisfacer alguna necesidad individual o grupal generando variaciones en los patrones de comportamiento de acuerdo a los estímulos internos y externos del ambiente.

Según Chiavenato (1999) puntúa que Herzberg señala que la motivación de las personas depende del ambiente externo y laboral orientados en:

- a) Factores higiénicos; condiciones que involucra directamente al individuo, medio en cual realiza su trabajo el cual incluye las remuneraciones salariales del trabajo, relaciones internas, estabilidad laboral, orientados a evitar la insatisfacción del personal.
- b) Factores motivacionales; relacionados con el cumplimiento de tareas y deberes del puesto a cargo, incluye las habilidades personales, responsabilidad; libertad de decidir; ascensos; enunciación de objetivos y evaluación constante; la satisfacción en el cargo es en función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo.

La satisfacción laboral se define a menudo como sentimientos o actitudes acerca de las experiencias laborales de uno (Locke, 1976). En otras palabras, es un factor a nivel individual

que refleja los afectos y emociones de uno hacia su trabajo. Aunque los investigadores generalmente reconocen la definición conceptual de satisfacción en el trabajo, han surgido dos enfoques para su definición operativa. El primer enfoque operacionalizó la satisfacción laboral como satisfacción general medida por uno o unos pocos ítems (por ejemplo, Singh et al., 1996; Vandenberghe, 2013). En el estudio de Singh et al. (1996), por ejemplo, un ítem pide a los encuestados que califiquen en qué medida están de acuerdo con la afirmación "Mi trabajo es muy agradable". En esta dirección, algunos investigadores han argumentado que el uso de una medida de satisfacción general de un solo ítem tiene ventajas como una mejor rentabilidad y validez aparente (Lee y Sabharwal, 2016). En comparación, al capturar la satisfacción laboral como una respuesta afectiva a múltiples aspectos de un trabajo, una medida de satisfacción multifacética se ha considerado una medida teóricamente más sólida (Spector, 1985). Spector (1985) lo evaluó con las percepciones de los trabajadores sobre nueve aspectos laborales: salario, beneficios, oportunidades de promoción, recompensas contingentes, procedimientos operativos, supervisión, compañeros de trabajo, comunicación y naturaleza del trabajo. Mientras tanto, Bolton (1997) desarrolló una medida que consta de cinco dimensiones: satisfacción con el trabajo, supervisión, pago, promociones y compañeros de trabajo. La asociación entre satisfacción laboral y rotación se ha confirmado entre muchas profesiones del sector de servicios humanos. Los ejemplos incluyen enfermeras (Larrabee et al., 2003), trabajadores de instalaciones de vida asistida (Chou, 2012), trabajadores sociales (Lambert et al., 2012), maestros de educación especial (Adera y Bullock, 2010), maestros de secundaria (McCarthy et al., 2010) y funcionarios penitenciarios (Lee et al., 2009). Además, Spector (1985) estudió una variedad de profesiones de servicios humanos y descubrió que todas las dimensiones de su medida de satisfacción laboral estaban significativamente relacionadas con la intención de irse. La satisfacción laboral también se ha relacionado constantemente con la rotación entre los trabajadores del bienestar infantil a lo largo de la literatura (ver Mor Barak

et al., 2001, para una revisión). Un estudio sobre la fuerza laboral pública de bienestar infantil (Weaver et al., 2007), por ejemplo, indicó que el puntaje total de satisfacción laboral estaba relacionado negativamente con la intención de rotación y la rotación real. Otros investigadores (Auerbach et al., 2010; Schudrich et al., 2012) han informado que la intención de irse se relacionó negativamente con la satisfacción con el pago y la satisfacción con la supervisión entre los trabajadores de bienestar infantil de primera línea.

2.2 Desempeño Laboral

El desempeño laboral está relacionado con la capacidad de los empleados. estar al tanto de los objetivos asignados, cumplir las expectativas y el logro de objetivos o la realización de un conjunto estándar de tareas para la organización

Los estudios han demostrado que las dimensiones del desempeño laboral de los empleados son desempeño de tareas, desempeño contextual, adaptativo rendimiento, rendimiento creativo, rendimiento de agilidad y eficacia. El desempeño de la tarea está directamente relacionado con la técnica. Aspectos de la organización y apoya el núcleo de cualquier organización mediante la ejecución de sus procesos o el mantenimiento de sus servicios requeridos

El desempeño contextual son los patrones de comportamiento que respaldan el contexto psicológico y social en el que se desarrollan las actividades de la tarea.se realizan

El desempeño adaptativo muestra cuán versátiles son los empleados en comprender y adaptarse a los cambios que tienen lugar en la organización. El apoyo organizacional en el lugar de trabajo aumenta el compromiso organizacional, que tiende a aumentar el compromiso individual y desempeño colectivo de los empleados

Los investigadores consideran que los profesionales pueden aumentar la eficiencia y la productividad de los empleados al adoptar las redes sociales. En los procesos de negocio

El desempeño de los empleados dentro de una organización siempre se ha considerado de gran importancia ya que permite lograr la efectividad y el éxito; es por ello que existe un gran interés de parte de las personas responsables que dirigen el futuro de una organización en los aspectos que le permitan medir y mejorar el desempeño. Por ello se dice que el desempeño son un conjunto de acciones o comportamientos que se observan en los empleados, quienes son la pieza clave para poder alcanzar los objetivos de la organización, las cuales pueden ser medidas a través de las competencias de cada persona y su nivel de contribución a favor de la empresa. (Chiavenato I. , 1999, pág. 34)

El desempeño laboral es probablemente la variable más importante y estudiada en la gestión industrial y el comportamiento organizacional (Carpini, Parker y Griffin, 2017). Puede definirse como un comportamiento individual, algo que las personas hacen y que se puede observar, que genera valor para la organización (Campbell, McCloy, Oppler y Sager, 1993) y contribuye a los objetivos de la organización (Campbell y Wiernik, 2015). El desempeño laboral también puede entenderse como un comportamiento relacionado con el logro con algún componente evaluativo (Motowildo, Borman y Schmit, 1997), es decir, la medida en que un empleado cumple con las expectativas generales de desempeño organizacional (Afzali, Arash-Motahari y Hatami- Shirkouhi, 2014). Durante las últimas décadas, el significado del desempeño laboral ha variado considerablemente, desde la visión más tradicional centrada en el empleo y las tareas fijas hasta una comprensión más amplia de los roles laborales en contextos organizacionales dinámicos (Ilgen y Hollenbeck, 1991). La razón fundamental de este cambio de enfoque es el entorno laboral global y altamente competitivo, donde todas las organizaciones deben estar orientadas a responder a situaciones dinámicas y cambiantes (Baard, Rench y Kozlowski, 2014). Este nuevo contexto requiere una conceptualización más amplia del desempeño laboral que reúna todos los comportamientos potenciales que contribuyen positivamente al logro de las metas organizacionales (Griffin, Neal y Parker,

2007). La nueva conceptualización del desempeño individual incluye desempeño en el rol (por ejemplo, Williams y Anderson, 1991), desempeño adaptativo (por ejemplo, Berg, Wrzesniewski y Dutton, 2010), desempeño proactivo (por ejemplo, Parker, Williams, y Turner, 2006) y comportamientos de ciudadanía (p. Ej., Podsakoff, Whiting, Podsakoff y Blume, 2009). Profundizando en esta nueva conceptualización del desempeño laboral, Griffin et al. (2007) desarrollaron un modelo de desempeño integrador que clasifica en forma cruzada los tres niveles en los que los comportamientos de rol pueden contribuir a la efectividad (individual, equipo y organización) y las tres formas diferentes de comportamiento (competencia, adaptabilidad y proactividad) en subdimensiones de desempeño del rol laboral” (p. 330). Aunque investigaciones previas recomiendan aprovechar los puntos en común existentes entre los diferentes constructos de desempeño laboral (Carpini & Parker, 2017), este estudio se limita a los comportamientos a nivel individual que generan valor para las organizaciones. Específicamente, esta investigación se centra en el desempeño laboral relacionado con la competencia en la tarea individual. El motivo es que este estudio se llevó a cabo en el sector industrial, un sector altamente automatizado donde el dominio de la tarea sigue siendo muy relevante para lograr un rendimiento general óptimo. Sin desempeño individual, no hay desempeño de equipo, desempeño organizacional o desempeño del sector económico (Campbell & Wiernik, 2015). Por lo tanto, tarea individual

2.2.2.1 Teorías de desempeño laboral

Chiavenato I. (1999) señala que contar con un personal satisfecho tiene consecuencias positivas tanto a nivel individual como organizacional, frente a ello se presentan:

Modelo humanista de las relaciones humanas

Cuando nos referimos al modelo humanista tiende a prestar más atención al contexto de los cargos y el espacio donde uno se desarrolla, el personal responsable de un área debe ser

atendido y considerado humanamente y cubrir sus necesidades resaltando sus cualidades por el trabajo que desarrolla en la institución sin ser visto como una máquina que cumple tareas y utilizado como un objeto , quiere decir que este modelo demuestra mayor interacción con el trabajador e interrelaciona de manera directa con sus superiores obteniendo que haya participación en la toma de decisiones en sus respectivas unidades , de esta manera satisface las necesidades individuales y se aumenta la moral del personal, desarrollando las relaciones interpersonales ente colegas dejando un laso de oportunidades para el desarrollo individual. El gerente debe organizar equipos de trabajo muy bien cohesionados para promover un ambiente favorable y amigable donde cooperen todos independientemente de la condición de trabajo disminuyendo roses entre los trabajadores. (Chiavenato I. , 1999, pág. 29)

Teoría de la inequidad

Tanto personas como organizaciones se encuentran dentro de un sistema de relaciones de intercambio: los individuos realizan aportes a las organizaciones y de estas acciones se perciben remuneraciones o recompensas. los aportes de los individuos son inversiones personales que deberían dar positivamente beneficios en forma de incentivos. tener en cuenta cuando los miembros de cada estamento tanto personal que labora e institución que contrata son equivalentes genera equidad demostrando con esto los sentimientos de satisfacción por otro lado cuando los miembros de la ecuación no son iguales se genera incomodidad e insatisfacción y esto puede desbordar cuando continua estas situaciones de injusticia, .de la misma manera es recomendable ser cuidadosos con la remuneración baja para no generar disgustos tampoco sea muy superior para no generar desgastes en la institución desencadenando una tención e inestabilidad que visibiliza un desequilibrio y movimiento de personal de alguno de los dos estamentos ya nombrados inicialmente. (Chiavenato I. , 1999, pág. 29)

2.2.2.2 Factores que influyen en el desempeño laboral

Según la Oficina Internacional del Trabajo (2016) las empresas tienen por objetivo brindar una atención de calidad a sus clientes, es por ello que deben tener en cuenta a los factores motivacionales que ayuden a mejorar de manera directa el buen desempeño laboral de los trabajadores, los cuales se mencionan a continuación:

a) Los salarios y otros incentivos financieros

Lo más importante para motivar a un empleado es a través de una buena remuneración que sea justo, esto debe generar satisfacción en sus necesidades tanto individual y familiar, siempre es bueno respetar la legislación donde afirma el salario mínimo legal de la misma manera gestionar las licencias que están enfocadas a la maternidad con goce de haber, la licencia por enfermedad y las vacaciones pagadas que están respaldadas por ley ,como institución debe tener en cuenta que puede ofrecer diferentes incentivos tanto monetarios como de reconocimiento de acuerdo al puesto laboral y de manera objetiva promoviendo la equidad de remuneración por las distintas actividades realizadas (pág. 40)

b) Estabilidad laboral y trabajo seguro

La empresa se beneficiará de contar con empleados estables trabajando por largo tiempo que cuente con condiciones laborales sin perder el tiempo en contratar y capacitar a personas nuevas una y otra vez, siendo fundamental la salud y seguridad para que se desempeñe bien en su puesto generando un impacto positivo en la productividad. Del mismo modo, si el trabajador está expuesto a situaciones peligrosos que perturban negativamente su salud, su productividad se verá disminuida. (pág. 41)

c) Los equipos y el trabajo en equipo

Según la OIT (2016) el trabajo en equipo aumenta la productividad, ya que mejora la coordinación y la interacción entre los trabajadores, produce mejores ideas y mejora la participación de los individuos en el éxito de todo el proceso. (pág. 42) Así mismo Salnova & Schaufeli (2009) refiere que las personas trabajan conjuntamente cooperando para cumplir con una meta común de trabajo, siendo necesario las habilidades sociales e interpersonales, y de comunicación, que permite cooperar los unos a otros; siendo el asertividad vital durante el apoyo social, resolución de conflictos.

La evaluación de la propia cuadrilla de trabajo es ideal para valorar el desempeño global de sus colaboradores y, con cada uno de ellos, tomar las medidas necesarias de mejora para que la cuadrilla asuma la obligación de comparar el desempeño general de sus colaboradores y de trazar sus objetivos. y sueños . (Chiavenato I. , 2007, pág. 245)

d) Capacitación y desarrollo

Es un proceso de formación permitirá a los trabajadores desarrollar y mejorar sus habilidades, aprender nuevas competencias y crecer en sus puestos de trabajo para rendir al máximo de sus capacidades con el objeto de que el personal desempeñe un papel eficiente, identificando las nuevas competencias que necesitan los trabajadores comparando su desempeño actual con los requisitos del puesto de trabajo para proporcionarles retroalimentación y puedan mejorar sus competencias. (pág. 46)

Características del trabajo

El diseño del trabajo “se refiere al contenido y la organización del trabajo de uno.tareas, actividades, relaciones y responsabilidades” (Parker, 2014, p.662). El mecanismo considerado por las teorías del diseño del trabajo se basa en evaluaciones y modificaciones del contexto del trabajador, ya sea físico o social, o las tareas realizadas, sino más específicamente en base

a evaluaciones y modificaciones de las características del trabajo, que se definen como propiedades objetivas y medibles de las tareas realizadas en el trabajo

(Hackman y Oldham, 1980; Turner y Lawrence, 1965). Estas características son clave para la gestión de recursos humanos ya que “El diseño del trabajo es reconocido como un antecedente clave de la mayoría de las principales variables dependientes en las que nos enfocamos en el campo de la psicología y la gestión, incluyendo productividad, bienestar/tensión, ausentismo, presentismo, satisfacción laboral, compromiso organizacional, desempeño laboral, creatividad y más” (Parker et al., 2017, p. 412). En particular, nuestra investigación se centrará sobre el papel mediador de importancia en la relación entre el trabajo características y desempeño laboral. La perspectiva contemporánea del diseño del trabajo (Grant, Fried & Juillerat, 2010) considera cuatro grandes tipos de características del trabajo: (a) Características de la tarea, que están relacionadas con la forma en que se realiza el trabajo en sí mismo, así como con el rango y la naturaleza de las tareas asociadas con un trabajo en particular. Estas características incluyen: autonomía, variedad de tareas, significado de la tarea, identidad de la tarea y retroalimentación del trabajo. (b) Conocimiento características que reflejan el tipo de conocimiento, destrezas y habilidades requerido por un individuo en función de lo que se hace en el trabajo, donde estas características incluyen: complejidad del trabajo, procesamiento de la información, resolución de problemas, variedad de habilidades y especialización. (c) Las características sociales están relacionadas con el nivel y tipo de interacciones interpersonales que los trabajadores deben mantener en su trabajo, donde estas características incluyen: apoyo social, interdependencia, interacción fuera de la organización y retroalimentación de los demás. Finalmente, (d) Características del contexto de trabajo que están relacionados con las condiciones físicas y ambientales que rodean al trabajador y las tareas que debe realizar, donde estas características incluyen ergonomía, demandas físicas, trabajo condiciones y uso del equipo (Grant et al., 2010; Morgeson & Humphrey, 2006).

Características del trabajo como tarea, conocimiento, contexto social y laboral se considera ampliamente que afectan el desempeño laboral (Humphrey, Nahrgang y Morgeson, 2007; Parker, Morgeson & Johns, 2017). Desafortunadamente, aunque esta relación se ha integrado en los modelos de diseño de puestos como modelo de características del trabajo (JCM, Hackman & Oldham, 1980), o el modelo multimétodo (M. A. Campion, 1988), no se entiende bien cómo esta relación funciona. Esto se debe a que hay reportes que cuestionan la estructura interna de estos modelos, mostrando que las relaciones son no tan claros como deberían (Fried, 1991; Johns, Xie & Fang, 1992), mientras que otros estudios sugieren que otras variables, como la motivación de los trabajadores o engagement, pueden estar influyendo en esta relación (Ng & Feldman, 2008).

De hecho, el enriquecimiento del trabajo (es decir, mayores niveles de características de la tarea en el JCM) no siempre muestran una relación directa con el desempeño laboral, ya que no todos las características del trabajo son igualmente motivadoras para todos los trabajadores, ya que sus diferentes valores y preferencias, así como su nivel de habilidades también pueden influir en la relación. Con esto en mente, esta investigación tiene como objetivo aclarar la relación entre 18 características de trabajo diferentes y desempeño laboral, probando el papel mediador parcial de la importancia dada a cada característica de la obra en un muestra de trabajadores colombianos. Nuestro objetivo es probar el papel mediador de características del trabajo importancia construida a partir del modelo de prominencia personal de Peter Warr (2007). Este modelo establece que los juicios de prominencia de los atributos del trabajo reflejan características disposicionales, donde si algo es visto como personalmente destacado, entonces es por definición más fuertemente deseado, o si es negativo, entonces se evita con más fuerza. A lo mejor de nuestro conocimiento, no existen resultados en la literatura respecto a la papel de importancia como mediador de la relación entre las

características del trabajo y el desempeño laboral. Consideramos que clarificar este rol es esencial, ya que comprender cómo los valores e intereses de disposición de los trabajadores afectan el desempeño laboral puede mejorar nuestra comprensión de los enfoques actuales para el diseño del trabajo, como la elaboración de trabajos, acuerdos idiosincrásicos, y ajuste de trabajo.

Competencias del líder

Basado en investigaciones previas (Asree, Zain y Rizal Razalli, 2010; Boyatzis & Ratti, 2009), nuestro estudio define la competencia del líder como la conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades conductuales para realizar el trabajo. Este enfoque se ha convertido en uno de los modelos dominantes en el alcance de la evaluación y el desarrollo del liderazgo (Rankin, 2002). En este sentido, la competencia es vista como un recurso crítico para que el líder poseer y utilizar. Este enfoque es diferente del estilo de liderazgo en que se centre en las capacidades de desempeño del líder, así como en las habilidades y habilidades en lugar de la manera en que un líder influye en el seguidor. Por tanto, una de las ventajas asociadas al enfoque por competencias es que permite a las organizaciones identificar, desarrollar y evaluar un conjunto de habilidades, capacidades y capacidades de desempeño apropiadas (es decir, medidas de comportamiento) requeridas para que los líderes se desempeñen el trabajo dado.

La literatura muestra diferentes tipos de competencias pertinentes al liderazgo (Billings et al., 2019; Boyatzis, 2009; Mau, 2017). Boyatzis y Ratti (2009) sugiere que se requieren tres competencias de éxito líderes: competencias cognitivas, emocionales y de inteligencia social. La competencia de inteligencia cognitiva implica la capacidad de un líder para evaluar la situación, comprender la causa y el efecto y reconocer patrones en eventos aleatorios. La competencia de inteligencia emocional se refiere a la capacidad de un líder para comprender

su propia emoción, reconocer su impacto y manejar la emoción. La competencia de inteligencia social es preocupada por la capacidad de un líder para llevarse bien con los demás y comprender la dinámica social que influye en la situación, a menudo conocida como Habilidad de personas o Habilidad relacional.

Investigación en gestión (Sengupta, Venkatesh y Sinha, 2013) sugiere que se consideren tres dimensiones de competencia para determinar la efectividad de un líder: persona, trabajo y rol. La competencia centrada en la persona se refiere al valor, la motivación, la actitud y otros aspectos personales de un líder. rasgos. La competencia relacionada con el trabajo se refiere a si un líder es eficiente en el cumplimiento de las tareas asociadas con el trabajo. centrado en el rol La competencia está relacionada con el contexto social en el que se lleva a cabo un trabajo. En resumen, muchos estudios relacionados con la competencia indican que (a) un enfoque integrador que abarque múltiples dimensiones de la competencia es beneficioso para comprender y capturar su impacto, y (b) unos de Los elementos críticos de la competencia se relacionan con las habilidades sociales de un líder. relación con los demás como se indica en la investigación previa y se refiere como competencia de inteligencia social o recurso social (Boyatzis & Ratti, 2009; Lustrì, Mìura y Takahashi, 2007).

2.2.2.4 Dimensiones de desempeño laboral

1) Productividad laboral

Según OIT (2016) estipula que la productividad se enfoca en el uso eficaz de la innovación dando un mejor manejo a los recursos generando un valor agregado a los diferentes productos y servicios que nos ayudaran a maximizar nuestra productividad estas acciones ayudaran al directivo de cualquier organización o institución a ejecutar de las siguientes maneras

- a) Incrementar la producción sin variar el volumen de insumos como por ejemplo producir y vender mas
- b) Disminuir el volumen de los insumos sin cambiar la producción eso quiere decir que se reducirá los costos de los recursos utilizados en la institución.

La productividad de una institución se demuestra por la utilidad que se obtiene a través de la explotación de sus recursos o insumos que tiene como entrada, esto atrae un mejor rendimiento de la empresa haciendo que la ganancia de estas instituciones se incremente por la buena productividad que tiene los trabajadores (pág. 1)

El termino productividad se refiere al resultado que consiguen las organizaciones mediante los factores internos donde el propietario tiene el control de la organización; y los factores externos aquellos que están fuera del control de la empresa, para lograr resultado.

2) Dimensión eficacia

Esto se refiere cuando se es capaz de alcanzar las metas u objetivos planteados desde un principio, a través de pasos, acciones realizadas, con el único fin de obtener los resultados deseados. Según Chiavenato (1999) “El logro de los objetivos previstos es competencia de la eficacia. Logro de los objetivos mediante los recursos disponibles. Logro de los objetivos y vuelve la atención a los aspectos externos de la organización” (pág. 3). Por otro lado la OIT (2016) refiere que la eficiencia “es la comparación entre lo que se produce o se lleva a cabo en realidad y lo que se puede lograr consumiendo la misma cantidad de recursos (dinero, tiempo, mano de obra, etc.)” (pág. 46)

La importancia de la tarea describe el "grado en que el trabajo tiene un impacto sustancial en la vida o el trabajo de otras personas, ya sea en la organización inmediata o en el entorno externo" (Hackman y Oldham, 1976, p. 257). Esta percepción es especialmente relevante hoy en día, ya que los empleados están cada vez más preocupados por realizar un

trabajo que beneficie a otras personas y contribuya a la sociedad (Colby, Sippola y Phelps, 2001). La importancia de la tarea se puede analizar en el marco de la teoría del establecimiento de objetivos (GST). Según esta teoría, alentar a las personas a perseguir metas claras y difíciles produce mayores beneficios de desempeño que alentarlas a perseguir metas vagas y fáciles o simplemente alentarlas a hacer su mejor trabajo (Locke, Latham, Smith, Wook y Bandura, 1990). Por lo tanto, en el contexto de GST, la importancia de la tarea puede verse principalmente como un determinante del compromiso con la meta (Locke y Latham, 2002). Los trabajadores que sientan que su trabajo tiene un impacto positivo en otras personas dedicarán más tiempo y energía a llevarlo a cabo, lo que a su vez mejorará su desempeño laboral (Juliani & Purba, 2019). Por el contrario, la falta de importancia de la tarea es una de las principales razones que lleva a los empleados a desvincularse de sus trabajos (Kahn, 1990). Por lo tanto, enfatizar la importancia de la tarea puede ser particularmente importante para lograr niveles más altos de desempeño laboral, especialmente en el sector industrial, que a menudo está limitado en incentivos materiales. Teniendo en cuenta el razonamiento anterior, una vez que se cultivan las percepciones de la importancia de la tarea, es más probable que los empleados realicen sus tareas de manera eficaz (Grant, 2008; Hackman y Oldham, 1976). Sin embargo, hay resultados mixtos cuando se considera el tipo o la intensidad de la influencia de la importancia de la tarea en el desempeño laboral. Estudios anteriores no han logrado establecer una relación sólida entre la importancia de la tarea y el desempeño laboral, estableciendo solo relaciones débiles (Humphrey et al., 2007). Otros estudios han revelado que en algunos casos aumentar la importancia social de las tareas rutinarias puede dificultar el desempeño de las tareas individuales, dificultando la consecución de los objetivos marcados y generando mayor ansiedad y presión en el trabajador para lograr un mayor desempeño laboral (desempeño presión) (Anderson y Stritch, 2016). En contraste, varios estudios han demostrado una relación fuerte y directa entre la importancia de la tarea y el desempeño laboral (Grant,

2008) o una relación indirecta a través de otras variables, como las disposiciones individuales (Peiro, Bayona, Caballer, & Di Fabio , 2020), engagement laboral (Grobelna, 2019) o pasión por el trabajo (Juliani & Purba, 2019)

3) Dimensión eficiencia laboral

Según Chiavenato (1999), la eficiencia significa la “utilización adecuada de los recursos disponibles”. (pág. 3). Capacidad de poder generar un mayor resultando, aprovechando la menor cantidad de los recursos, medios para realizar sus tareas y lograr sus objetivos mediante la asignación de tareas, distribución de recursos y trabajo en conjunto, es el resultado de la racionalidad orientados en resultados, logro de objetivos, mediante la utilización de los recursos de forma óptima; a través de medios técnicos y económicos

Ayudar a los compañeros de trabajo a resolver problemas laborales es importante en organizaciones como las empresas de servicios profesionales donde la mayor parte del trabajo lo realizan equipos de proyectos que brindan servicios personalizados al cliente (Gardner, Gino y Staats, 2012; Podsakoff, Whiting, Podsakoff y Blume, 2009). Ayudar a los demás se ha considerado un acto de bondad que puede conducir a evaluaciones de alto desempeño por parte de los líderes de equipo (Podsakoff et al., 2009). Una amplia investigación ha investigado las consecuencias de las conductas de ayuda en el trabajo (Burke, Weir y Duncan, 1976; Grant, 2013; Lanaj, Johnson y Wang, 2016; Organ, Podsakoff y MacKenzie, 2006; Organ, 1997; Van Dyne y LePine, 1998). Esta investigación encuentra que ayudar está relacionado diferencialmente con varios tipos de desempeño, incluido el desempeño laboral subjetivo (Podsakoff et al., 2009), la capacidad de absorción organizacional (Hart, Gilstrap y Bolino, 2016) y la innovación (Gerke, Dickson, Desbordes). Y Gates, 2017). Aunque se ha demostrado que ayudar tiene una serie de ventajas para los empleados, la relación entre ayudar y el desempeño objetivo de la tarea es menos clara. Aplicando un marco de asignación de recursos,

Bergeron (2007) explicó el impacto negativo de ayudar en el desempeño laboral en términos de las limitaciones que enfrentan los ayudantes en sus recursos individuales, como el tiempo y el esfuerzo personal. En consecuencia, el tiempo asignado a ayudar puede reducir el tiempo disponible para realizar su propio trabajo. Empíricamente, Bergeron, Shipp, Rosen y Furst (2013) encuentran que los empleados de una empresa de servicios profesionales (PSF) que pasan más tiempo ayudando a otros experimentan un progreso profesional más lento que sus pares menos serviciales, lo que resulta en aumentos salariales y tasas de avance. En contextos de PSF donde las horas facturables son un indicador de desempeño importante, los efectos adversos de la ayuda pueden ser particularmente problemáticos. Una pregunta clave es si es posible ayudar a otros sin dañar el desempeño laboral objetivo de uno mismo. El presente estudio se basa en la premisa de que ayudar a los demás conduce a un desempeño laboral individual altamente objetivo cuando la ayuda es visible y reconocida por los demás. Bergeron (2007) postula que la visibilidad fortalece el vínculo entre la ayuda y el desempeño laboral individual al proporcionar una base para reconocer las contribuciones individuales útiles. Ayudar a los colegas no siempre es visible y puede pasarse por alto en las calificaciones de desempeño laboral. Postulamos que el desempeño laboral objetivo de un individuo mejorará cuando los equipos utilicen estrategias de tareas que ayuden a los miembros que ayudan a sus colegas a brindar ayuda de maneras particularmente valiosas o efectivas.

En cuanto al trabajo, hay mucho estrés asociado con trabajar a bordo de un barco. Este estrés se atribuye principalmente al mal trabajo y condiciones de vida. Según Thai y Latta (2010), la escasez de gente de mar y el nivel de dotación minimalista que prevalece en los buques mercantes los barcos han aumentado drásticamente la carga de trabajo de la gente de mar que se enfrenta a horarios de trabajo más estrictos y más largos. Se informó que el tiempo en embarcar en un barco se gasta trabajando o descansando. Ellis y Sampson (2013) encontraron que solo el 23 por ciento de la gente de mar tiene descanso, y esto se ve agravado por el ruido

y la vibración en sus cabinas (Håvold, 2015). Trabajar a bordo de un buque también afecta a la vida social normal de la gente de mar. La navegación ha sido descrita como una carrera aislada de las interacciones humanas debido al contacto directo restringido con el hogar, la cantidad limitada y poco frecuente de horas en tierra, la baja dotación de personal escalas y tareas de una sola persona (Liang, 2011). Se ha informado que la ausencia prolongada de las familias es otra causa importante de insatisfacción (Papachristou et al., 2015). El problema de la ausencia se magnifica con la creciente oferta de marinos asiáticos que son de culturas colectivistas que priorizan el vínculo familiar sobre las necesidades individuales (Abdullah, 2017). Según Ulven et al. (2007), la ausencia prolongada de un padre o cónyuge tiene un impacto negativo en el bienestar psicológico tanto del marino como de sus familiares. En particular, la ansiedad y la depresión intensas suelen experimentarse antes de la partida o el regreso de la gente de mar. Como resultado, los conflictos pueden deberse a la falta de apoyo de las familias de los marinos.

Determinantes de la satisfacción laboral

Como se indicó anteriormente, hay muchos factores que pueden conducir a la satisfacción o insatisfacción de la gente de mar. Estudiar los antecedentes de la satisfacción laboral permite la identificación de determinantes clave de la satisfacción laboral en la navegación. En consecuencia, apropiado y concreto Pueden emplearse estrategias de gestión de recursos humanos para motivar y retener a la gente de mar y mejorar su desempeño laboral. Aunque se han realizado muchos estudios sobre otras profesiones, como los funcionarios de atención médica y los funcionarios de servicio al cliente (Boamah et al., 2017; Lo et al., 2016; Strömgren et al., 2016; Zablah et al., 2016), la mayoría de los hallazgos no son aplicables a la navegación dado que la gente de mar trabaja y vive en el mismo entorno pequeño (es decir, un barco) durante períodos prolongados.

En la actualidad, se ha prestado muy poca atención al estudio y organización de los antecedentes de la satisfacción laboral de la gente de mar. aquí, esto El estudio examina estos antecedentes a partir de cuatro lentes teóricos. Son el enfoque del sistema de recompensas, el enfoque de factores estresantes del trabajo, el enfoque del trabajo enfoque característico y enfoque disposicional. Una breve revisión de estos enfoques con referencia a la navegación se presenta en el párrafos siguientes.El enfoque del sistema de recompensas utiliza beneficios tangibles e intangibles para satisfacer a un empleado. Según Thai et al. (2013), dichos beneficios pueden ser en forma de pago, bonificaciones, promociones, capacitación y desarrollo, y bienestar a bordo de los barcos. Esta zanahoria y Se sugirió que el enfoque del palo era la estrategia más eficaz para motivar y atraer a la gente de mar (Pauksztat, 2017). Esta vista también fue apoyado por Li et al. (2014) quienes encontraron que las promociones y el salario son los principales indicadores de satisfacción laboral entre los chinos.

Satisfacción laboral y desempeño laboral.

La importancia de estudiar la satisfacción laboral en la investigación del comportamiento organizacional se atribuye a su correlación positiva con el trabajo.desempeño, que en última instancia impulsa el desempeño organizacional (Hancock et al., 2013; Lannoo y Verhofstadt, 2016). Un empleado que está muy satisfecho con su trabajo superará a su contraparte que está insatisfecha. Los eruditos sugirieron que un satisfecho

El empleado tiende a estar presente en el trabajo con más frecuencia (es decir, bajo ausentismo), comete menos errores (es decir, calidad), es más productivo y tiene mayor intención de permanecer en la organización (Sánchez-Beaskoetxea y Coca García, 2015).Con base en un metanálisis, se informó que el efecto de la satisfacción laboral en el desempeño laboral es generalmente positivo (Christen et al., 2006). Sin embargo, la fuerza de la correlación varía entre los estudios desde baja ($r = 0,1$) hasta moderada ($r = 0,3$). algunos eruditos también han

sugerido una causalidad inversa, es decir, el buen desempeño se traduce en recompensas intrínsecas y extrínsecas deseables que a su vez aumentan la satisfacción laboral (Locke, 1976). Esta inconsistencia en la magnitud y la dirección sugiere que la relación varía entre profesiones. La relación no se ha probado formalmente para carreras marítimas. Sin embargo, la evidencia anecdótica basada en la general literatura sugiere la siguiente hipótesis.

2.3 Bases filosóficas

Los métodos o teorías sobre el clima organizacional se basan en los primeros escritos sobre sociedades anónimas que se han ido perfeccionando como forma de dar una explicación del origen, estructura y composición que da. La recopilación de estos hechos ha sido fundamental para ampliar los estudios sobre el clima organizacional, ofreciendo un conocimiento más profundo, que contribuye a que las organizaciones intervengan de manera oportuna en la actualidad. Entre los autores cuyos estudios abordan el problema del clima organizacional se encuentra Ivancevich (2009) conceptualizando el clima organizacional como procesos individuales, donde los aspectos psicológicos (percepciones) contribuyen al desarrollo de un desempeño organizacional eficaz; grupales mediante la formación de esfuerzos individuales e integración grupal para la cooperación de resultados; donde cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades únicas y exclusivas, que repercuten en el comportamiento del individuo donde la comunicación interpersonal vincula a la organización con su ambiente, la autonomía para toma de decisiones proceso mediante el cual se generan acciones y decisiones generados y la motivación laboral

La técnica de Chiavenato para el desempeño de las obras considera que un trabajo alegre tiene consecuencias positivas tanto a nivel de la persona como de la organización, donde los factores motivacionales tienen como objetivo el placer, donde el modelo humanista de los

miembros humanos de la familia se enfoca en el contexto del puesto y las situaciones en las que se encuentra. La interpretación de esta versión permite una interacción extra entre los humanos y sus superiores, así como la participación en parte de las decisiones sobre las responsabilidades, así como la versión de la desigualdad donde las personas y las empresas están inmersas en una máquina de intercambio entre los miembros de la familia, aportes en intercambiar por incentivos o recompensas.

2.3 Definición de términos básicos

Clima Organizacional

“Es el entorno presente entre los colaboradores del empleador, está íntimamente ligado al diploma de motivación de los empleados y en particular sugiere las causas motivacionales del entorno organizacional.” (Chiavenato I. , 2011, pág. 86).

Motivación laboral:

Diferencia la motivación extrínseca de la motivación intrínseca, dependiendo de si el comportamiento está impulsado por contingencias extrínsecas o por el interés en el trabajo mismo (Ryan y Deci, 2000). Una persona está intrínsecamente motivado para realizar una actividad cuando recibe no hay recompensas aparentes excepto la actividad misma (Deci, 1971). si la razón para realizar una actividad es algo más que un interés en la actividad en sí, como para obtener recompensas o evitar castigos, la persona está extrínsecamente motivada. Motivación intrínseca y extrínseca la amotivación contrasta con la amotivación, que describe un estado en que las personas carecen de la intención de comportarse y, por lo tanto, carecen de motivación. Es probable que las personas estén desmotivadas cuando carecen de un sentido de eficacia o una sensación de control con respecto a un comportamiento (Deci y Ryan, 2000).

Eficacia

Según Chiavenato (1999) “El éxito de las metas deliberadas es la competencia de la eficiencia. Logro de objetivos el uso de los recursos disponibles. Logro de objetivos y atención de retorno a los elementos externos de la empresa.” (pág. 3)

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

2.4.2 Hipótesis específica

La Comunicación interpersonal se relaciona significativamente con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

La Autonomía laboral se relaciona significativamente con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

La Motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

2.5 Operacionalización de variable clima organizacional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN	NIVELES Y RANGOS
<p>Es la mirada del comportamiento, las actitudes y el desempeño humano en un entorno organizacional; Implica confiar en teorías, métodos y estándares extraídos de disciplinas como la psicología, la sociología y la antropología cultural.</p> <p>Fuente:(Ivancevich, 2006)</p>	<p>Según Ivancevich, el clima organizacional es regular con el clima más fresco que perciben las personas, ya sea en el aspecto de comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral. (2006).</p>	Comunicación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Relación interpersonal. - Los canales de comunicación. - Entendimiento de los mensajes en la organización. - Los conocimientos del personal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo? 2. ¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores? 3. ¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización? 4. ¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización? 5. ¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización? 	<p>Escala politómica o de Likert.</p> <p>(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Muy pocas veces (1) Nunca</p>	<p>Alto (55 -75)</p> <p>Medio (35-54)</p> <p>Bajo (15-34)</p>
		Autonomía para toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisión en el puesto. - Responsabilidad del trabajador. - Conocer las exigencias del puesto. - Horario del trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 6. ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo? 7. ¿Ud. es responsable del trabajo que realiza? 8. ¿Ud. conoce las exigencias del trabajo? 9. ¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto? 10- ¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo? 		
		Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Los beneficios de salud. que recibe el trabajador. - La remuneración salarial del trabajador. - Aspiraciones del trabajador. - El medio ambiente donde realiza el trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 11. ¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas? 12. ¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial? 13. ¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización? 14. ¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo? 15. ¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.? 		

Operacionalización de variable desempeño laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE CALIFICACIÓN	NIVELES Y RANGOS
Es el desempeño de los cuadros y el desempeño que manifiesta el trabajador al manifestar las capacidades primarias y tareas requeridas con el auxilio de su rol dentro del contexto laboral preciso de acción, lo que permite ilustrar su idoneidad. (2000)	Según Chiavenato, el desempeño general de un proceso correcto se mide a través de la productividad, la eficacia y la eficiencia del trabajo del proceso. Que contribuyan a la consecución de los objetivos de la organización. (2000)	Productividad laboral	-Eficiencia del trabajador. -Eficacia del trabajador. -Nivel de producción del personal. -Cumplimiento de las metas del trabajador.	1. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas? 2. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización? 3. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad? 4. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización? 5. ¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	Escalas politómicas o de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Muy pocas veces (1) Nunca	Alto 55-75 Medio 35-54 Bajo 15-34
		Eficacia	- Percepción del nivel de calidad de trabajo. - Metas logradas. -Cumplimiento de las tareas asignadas. - Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	6. ¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos? 7. ¿Usted cumple con las tareas asignadas? 8. ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo? 9. ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad? 10. ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?		
		Eficiencia laboral	- Responsabilidad del personal. - Nivel de conocimientos técnicos. - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. - Nivel de adaptabilidad del trabajador.	11. ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional? 12. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo? 13. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo? 14. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno? 15. ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?		

CAPITULO III.

METODOLOGIA

3.1 Diseño metodológico

Si bien su diseño es no experimental, debido a que las variables estudiadas no han sido manipuladas sino seleccionadas. Carrasco (2006) afirma. “Son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no tienen un grupo de control y mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (pág. 71).

Tipo de investigación

El tipo de investigación es de tipo básico, porque que se busca profundizar conocimientos teóricos, esto permitirá dar sugerencias de mejoras un tiempo de no tan lejano

Carrasco (2006) Afirma que ya no tiene funciones aplicativas instantáneas, pues sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimiento médico existente sobre el hecho. Su objeto de examen se constituye con la ayuda de teorías científicas, que son analizadas para potenciar sus contenidos.(pág. 43).

Diseño de investigación

Diseño no experimental, porque la variable de búsqueda ya no se ha manipulado como se haya elegido. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) “investigación que se puede hacer sin la manipulación planificada de variables y donde los fenómenos se encuentran mejor en su entorno herbario para analizarlos”. (pág. 152)

El tipo de investigación es diseño transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Según Hernández, Fernández

& Baptista (2014) “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (pág. 154)

Nivel

Es correlacional porque medirá la relación existente entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) Establece que "Este tipo de examen está orientado a comprender la conexión o grado de afiliación que existe entre o más conceptos, clases o variables en un patrón o contexto seleccionado".. (pág. 93).

Enfoque

Corresponde a la técnica cuantitativa, que se centra en los elementos observables y cuantificables de los fenómenos, utiliza el método analítico empírico y utiliza valoraciones estadísticas para la evaluación de datos. Asimismo, Hernández, Fernández & Baptista (2014) afirman “la técnica cualitativa utiliza la recolección de información para contrastar hipótesis basándose totalmente en la dimensión numérica y el análisis estadístico, como una forma de establecer pautas de comportamiento y analizar teorías.(pág. 4).

3.2 Población y muestra

Población

La definición de la población: “conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación y poseen características más concretas que el universo” (Carrasco Diaz, 2006, págs. 236-237)

Nuestra población del estudio realizado está conformada por 30 trabajadores de todos los niveles, que prestan servicios en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin en el año

2021, quienes vienen laborando en las diferentes unidades, los cuales tienen diferentes niveles de instrucción (profesionales, auxiliares y técnicos).

Muestra

Para la investigación se consideró como muestra al 100% de la población total.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnica

Observación

En términos populares, podría decirse que el comentario “es un proceso intencional de tomar fotografías de las características, características y residencias de elementos y temas de hecho, a través de nuevos sentidos o con la ayuda de dispositivos efectivos que amplían su limitada capacidad” (Carrasco Diaz, 2006, pág. 282)

Cuestionario

Es un dispositivo de búsqueda de registros, es una forma preparada y realista de hacer preguntas y respuestas, es un dispositivo adaptable a cualquier campo que busca una opinión de moda sobre un tema específico. Tamayo (2008) afirma: “El cuestionario contiene todos los elementos del fenómeno que se consideran críticos; También nos permite aislar ciertos problemas que nos interesan especialmente; reducir el hecho a una cierta variedad de hechos” (pág. 124).

3.3.1 Descripción de los instrumentos

Cuestionario estructurado de clima organizacional

Se hizo uso del cuestionario estructurado para ambas variables conformado por 15 ítems en total cada uno, para la variable clima organizacional conformada por tres dimensiones:

comunicación interpersonal (5 ítems), autonomía para la toma de decisiones (5 ítems) y motivación laboral (5 ítems), las alternativas tuvieron la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Muy pocas veces (2), y Nunca (1); en niveles y rangos de Alto (55-75), Medio (35-54) y Bajo (15-34). (Quispe, 2015)

Cuestionario estructurado de desempeño laboral

(Quispe, 2015) De igual forma, la variable desempeño laboral general quedó conformada por tres dimensiones: productividad laboral (cinco elementos), efectividad (cinco elementos) y desempeño del esfuerzo (cinco elementos). Esta variable tenía un total de 15 objetos. Las opciones de los ítems de la variable desempeño laboral tuvieron la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (cuatro), A veces (tres), Muy pocas veces (2), y Nunca (1). Niveles y gradas de Alto (cincuenta y cinco-75), Medio (35-54) y Bajo (15-34)

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para la demostración y comprobación de los objetivos se lleva a cabo la aplicación de la encuesta para la recolección de datos mediante los cuestionarios estructurados para la variable clima organizacional y desempeño laboral, posterior se procederá a codificar cada uno de los cuestionarios aplicados, seguidamente se ingresará los datos en Excel a fin de introducir las respuestas según criterio de calificación y niveles y rango del programa, después se exporta al programa SPSS 24 statistics con el objetivo de obtener datos y gráficos estadísticos respecto a la correlación de las variables los cuales nos permitirán hacer un mejor análisis de información e interpretación de cada ítem y variable.

Validez del Cuestionario Clima Organizacional

especificamos la validez de este cuestionario mediante un análisis del estadístico Kaiser – Meyer – Olkin y teniendo como esfericidad de Bartlett, teniendo una correlación de (0.725) por ello deducimos que el cuestionario es válido.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,725
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	309,065
	gl	105
	Sig.	,000

Validez del Cuestionario Desempeño Laboral

Se afirma por medio de un análisis que se realizó mediante la utilización del estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, alcanzando una correlación de (0.790). Por lo tanto, se deduce que el cuestionario es válido para aplicarlo

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,790
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	366,876
	gl	105
	Sig.	,000

Confiabilidad del Cuestionario Clima Organizacional

Para adquirir la confiabilidad dentro del cuestionario de Clima Organizacional, se determinó la seguridad en uno mismo con el Alfa de Cronbach el cual se utilizó para evaluar el coeficiente de confiabilidad.

Para la muestra del estudio, el Alfa de Cronbach arrojó varios 0.901; Se considera una tasa alta y muy adecuada, es decir, otorga una alta confiabilidad, por lo que existen evidencias esenciales para inferir que los efectos adquiridos son sumamente confiables.

Alfa de Cronbach Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos

,901	15
------	----

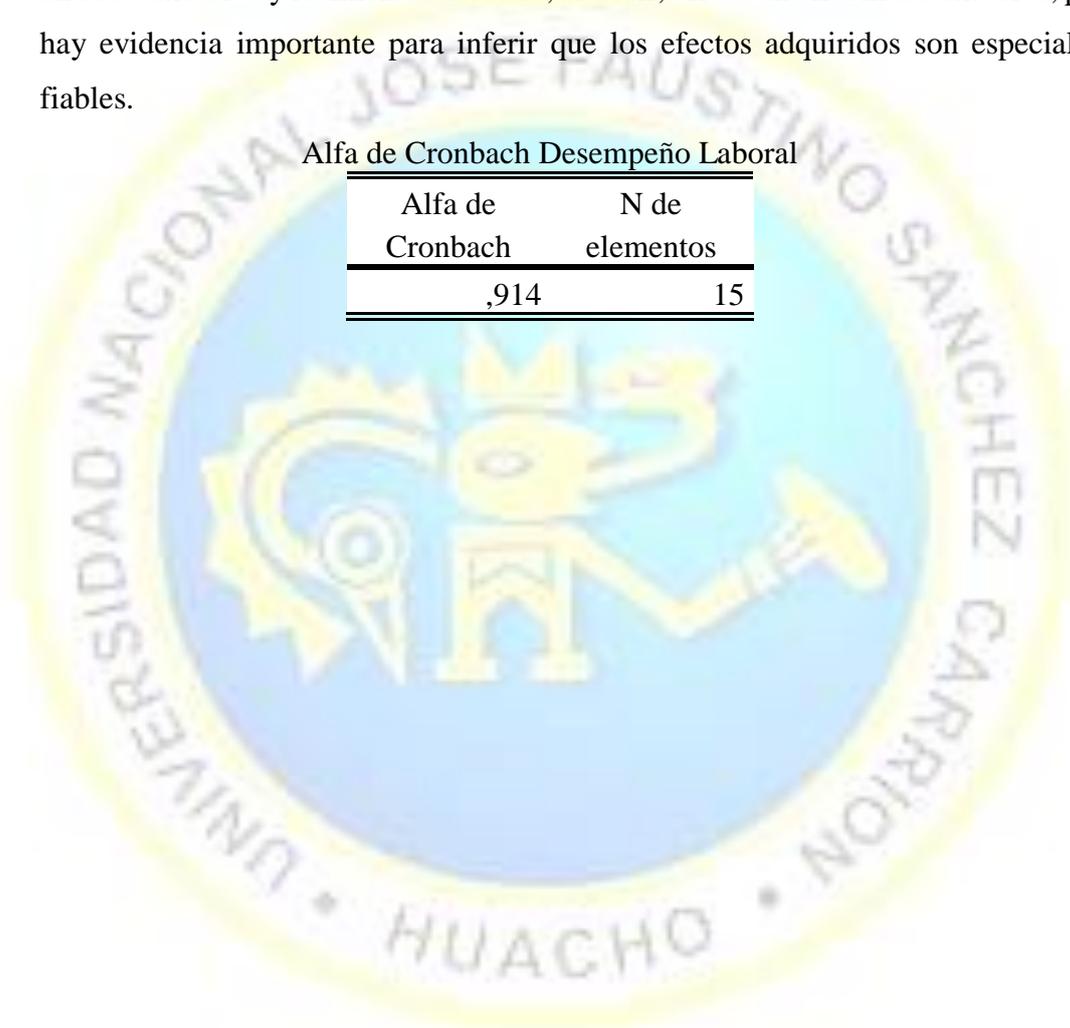
Confiabilidad del Cuestionario Desempeño Laboral

Para lograr la confiabilidad en el cuestionario de Desempeño Laboral, se determinó la seguridad en uno mismo con el Alfa de Cronbach que se utilizó para evaluar el coeficiente de confiabilidad.

Para el patrón de examen, el Alfa de Cronbach arrojó un rango de 0.914; Se considera un coste excesivo y realmente adecuado, es decir, ofrece una fiabilidad excesiva, porque hay evidencia importante para inferir que los efectos adquiridos son especialmente fiables.

Alfa de Cronbach Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	15



CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de Resultados

4.1.1 Genero

Tabla 1: Distribución de frecuencias y porcentajes del Genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	19	63,3	63,3	63,3
	Femenino	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

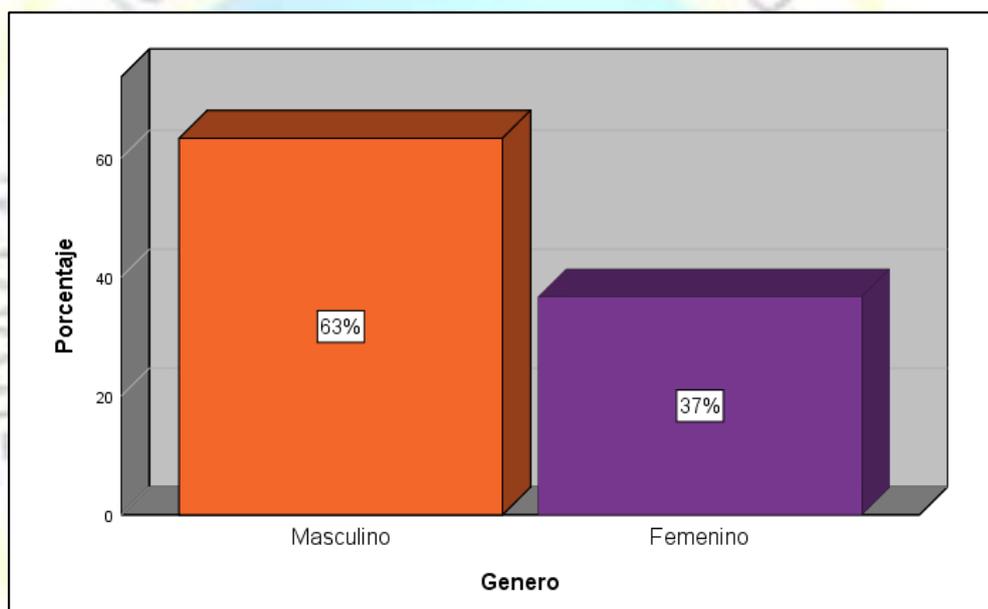


Figura 1: Distribución de frecuencias y porcentajes del Genero

Según la tabla N°1 observamos que, de acuerdo a los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin 2021, el 63,3% (19) son de género masculino y el 36,7 % (11) son femeninas

Concluyendo, de acuerdo a lo expuesto de manera estadística sabemos que la mayoría del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin son de género masculino, estas características no son tan relevantes ya que tanto mujer y varón tienen las mismas capacidades para la ejecución de sus tareas o actividades que se les asigne a la vez si fuera personal que este en una posición de toma de decisiones nos enfocaríamos en el conocimiento o experiencia para el manejo de problemas

4.1.2 Edad

Tabla 2: Frecuencia que mide el nivel de la Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Entre 18 años a 24 años	1	3,3	3,3	3,3
Entre 25 años a 31 años	6	20,0	20,0	23,3
Entre 32 años a 45 años	16	53,3	53,3	76,7
Más de 45 años	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

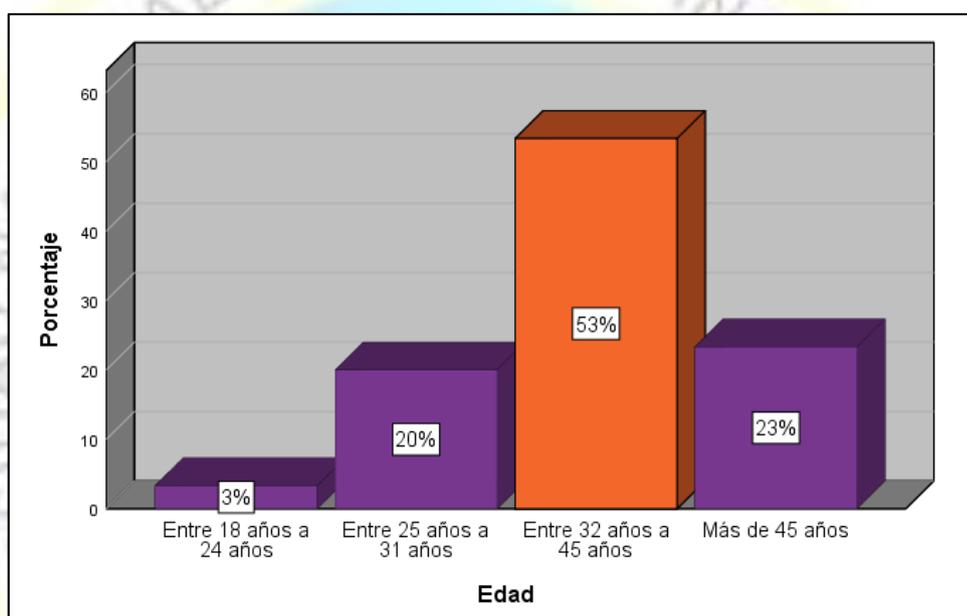


Figura 2: Frecuencia que mide el nivel de la Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

Conforme la Tabla N°2 podemos observar que, de acuerdo con los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin, 2021; el 53,3% (16) representan entre 32 años a 45 años, el 23,3% (7) más de 45 años, el 20% (6) entre 25 años a 31 años y solo el 3,3% (1) representan entre 18 a 24 años de edad.

Concluyendo y según lo observado en las tablas estadísticas la gran mayoría se encuentran en el rango de los 32 a 45 años de edad que laboran en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, esto podría traer ciertos beneficios ya que se cuenta con personal que no es tan joven ni tan adulto, mayormente este tipo de personal está en su mejor momento, puesto que tiene mayor experiencia y tiene el entusiasmo de seguir creciendo, brindando todos sus conocimientos y esforzándose en tener una buena

impresión en sus legajo de currículo , ellos están preocupados hacer un buen trabajo en sus labores.

4.1.3 Grado de Estudios

Tabla 3: Frecuencia que mide el nivel del Grado Académico de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Grado de Bachiller	3	10,0	10,0	10,0
	Título profesional	19	63,3	63,3	73,3
	Grado de Magister o Maestro	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

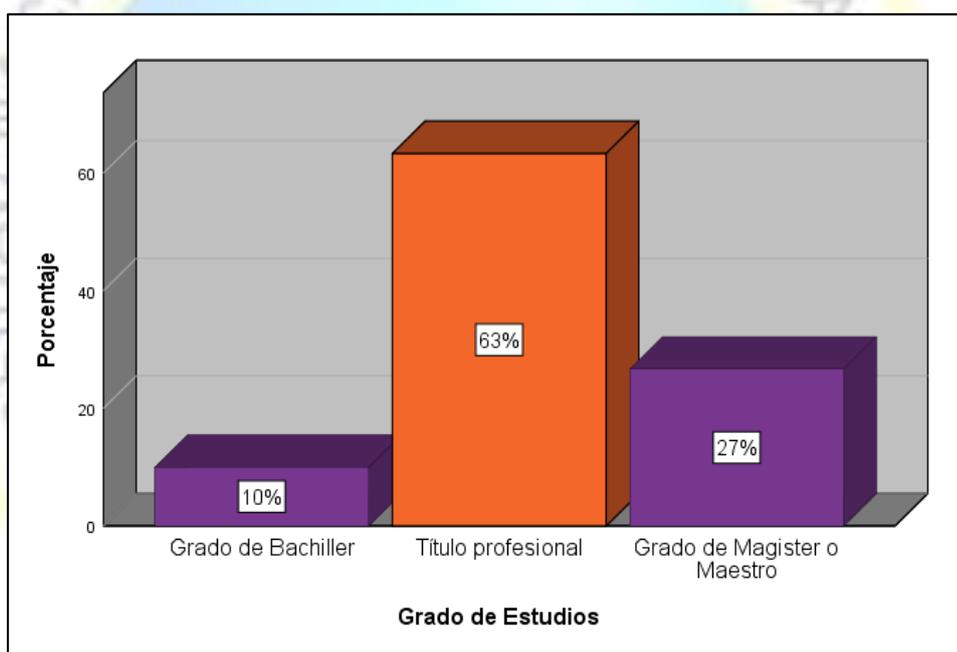


Figura 3: Frecuencia que mide el nivel del Grado Académico los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

Conforme la Tabla 3 podemos observar que, de acuerdo con los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin, 2021; el 63,3% (19) tienen el Título Profesional, el 26,7% (8) tienen grado de maestro y el 10% (3) tienen el grado de Bachiller.

Según lo evidenciado en los cuadros estadísticos el grado académico de la mayoría del personal de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin está titulado, esto es una muy buena decisión de parte de la institución que quiere decir que la capacidad de cada trabajador es muy eficiente ya que cuenta con una titulación y con esto atrae

experiencia y a la vez puede asumir responsabilidades y cargos de confianza con mayor credibilidad hacia la población.

4.1.4 Resultados de la variable Clima Organizacional

Tabla 4: Frecuencia que mide el nivel de Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	40,0	40,0	40,0
	Muy pocas veces	1	3,3	3,3	43,3
	Algunas veces	9	30,0	30,0	73,3
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

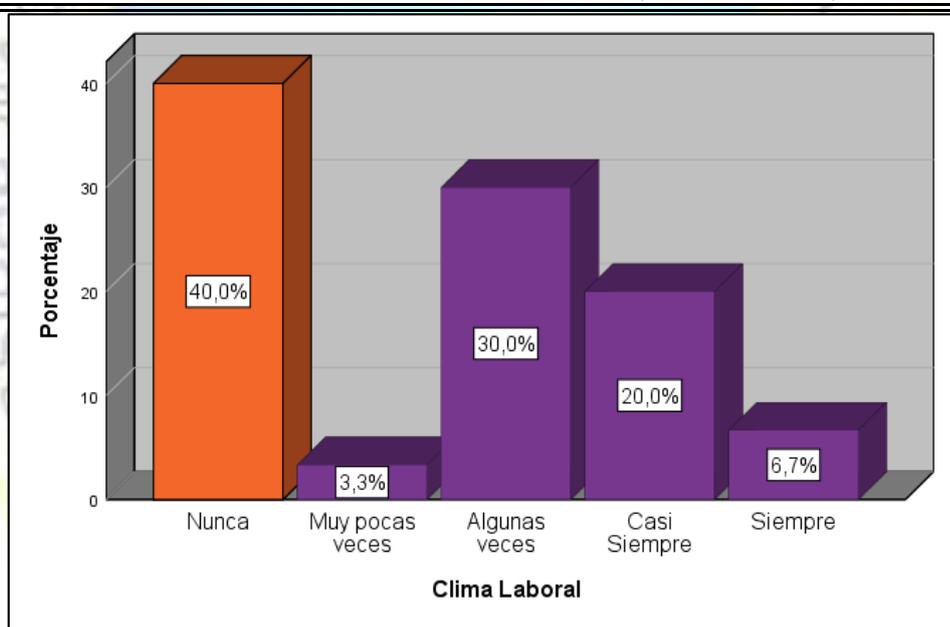


Figura 4: Frecuencia que mide el nivel del Clima Organizacional los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

Conforme la Tabla 4 podemos observar que de acuerdo con la variable Clima Organizacional los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin, 2021; el 40% (12) confirmaron nunca; el 30% (9) confirmaron algunas veces; el 20% (6) confirmaron Casi Siempre; el 6,7% (6) confirmaron siempre y el 3,3% (1) confirmaron muy pocas veces.

Concluyendo y según lo estipulado en nuestros cuadros estadísticos se puede decir que la gran mayoría de trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin

pusieron la respuesta nunca a la variable clima organizacional, por lo tanto, demuestra que se tiene un clima organizacional muy caótico, esto debido a un ambiente inestable donde predomina la mala comunicación entre trabajadores generando que las relaciones interpersonales se destruyan por los roles laborales haciendo que el personal se desmotive y desfallezca las ansias de aportar sus conocimientos a la institución.

4.1.5. Resultados de la dimensión Comunicación Interpersonal.

Tabla 5: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Comunicación Interpersonal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	10,0	10,0	10,0
Muy pocas veces	3	10,0	10,0	20,0
Algunas veces	12	40,0	40,0	60,0
Casi Siempre	8	26,7	26,7	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

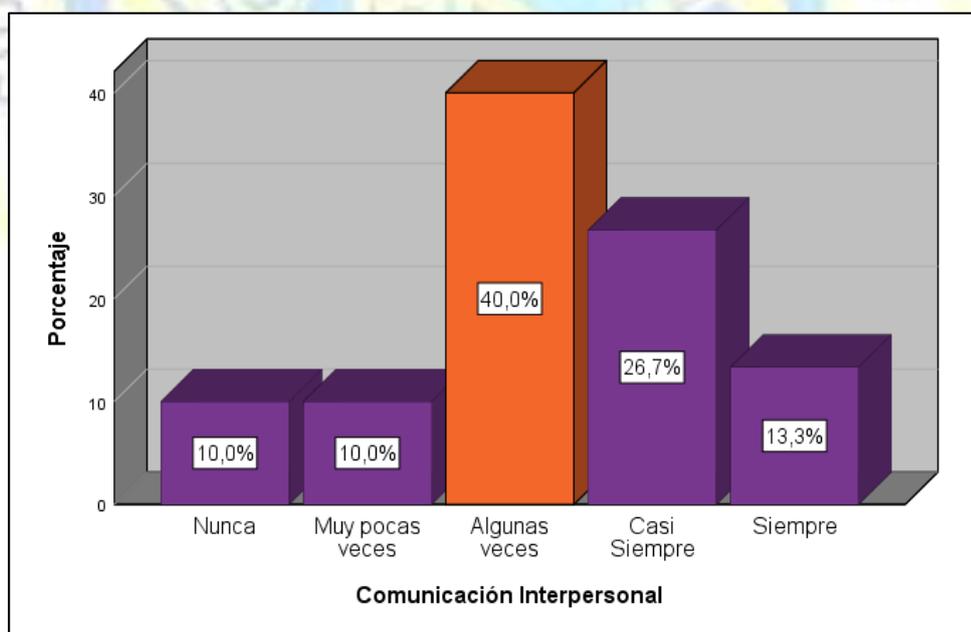


Figura 5: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Comunicación Interpersonal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

Conforme la Tabla 5 podemos observar que de acuerdo con la dimensión Comunicación Interpersonal de los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de

Carquin, 2021; el 40% (12) confirmaron la respuesta Algunas veces; el 26,7% (8) confirmaron Casi siempre; el 13,3% (4) confirmaron siempre, el 10% (3) confirmaron muy pocas veces y el 10% (3) confirmaron nunca.

En síntesis según lo evidenciado estadísticamente la mayor cantidad de trabajadores de dicha institución respondieron algunas veces y casi siempre tratándose de la dimensión comunicación interpersonal, por lo tanto demuestra que tiene una comunicación interpersonal adecuada deduciendo que existe un buen entendimiento entre trabajadores o están constantemente empatizando y la comunicación es fluida estas estadísticas deben mejorar implementado y aplicando estrategias para mejorar la comunicación interpersonal ya que lo evidenciado todavía es débil dentro de la institución .

4.1.6. Resultados de la dimensión Autonomía para Toma de Decisiones

Tabla 6: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Autonomía para Toma de Decisiones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	4	13,3	13,3	13,3
Muy pocas veces	3	10,0	10,0	23,3
Algunas veces	12	40,0	40,0	63,3
Casi Siempre	7	23,3	23,3	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

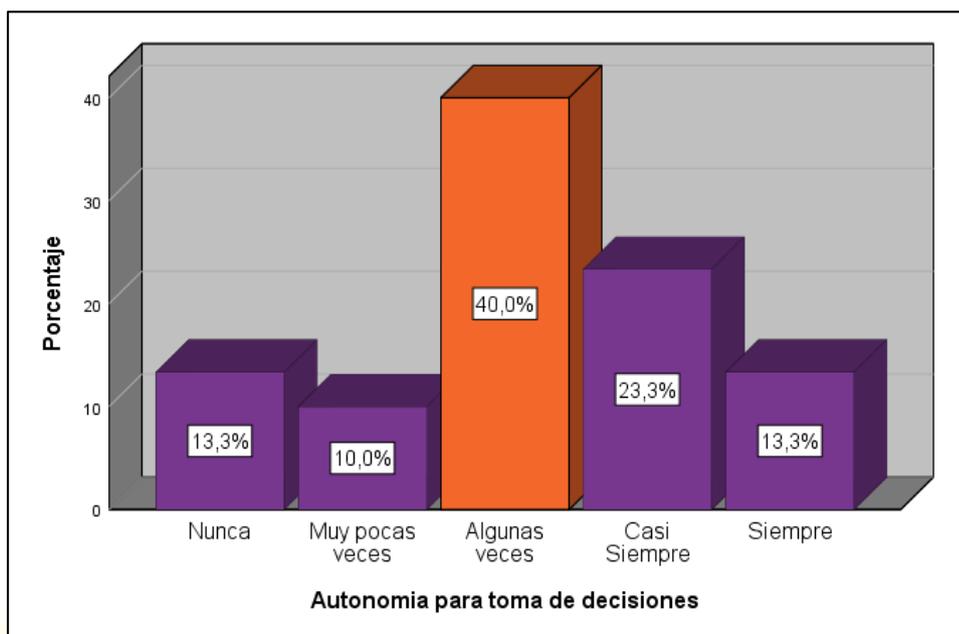


Figura 6: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Autonomía para Toma de Decisiones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

Conforme la Tabla 6 podemos observar que de acuerdo con la dimensión Autonomía para Toma de Decisiones en los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin, 2021; el 40% (12) confirmaron la Algunas veces; el 23,3% (7) confirmaron casi siempre; el 13,3% (4) confirmaron siempre; el 13,3% (4) confirmaron nunca y el 10% (3) confirmaron muy pocas veces.

Concluyendo, por lo expuesto anteriormente se deduce que la gran mayoría del personal que labora en la institución confirmaron la respuesta algunas veces y casi siempre en la dimensión autonomía para la toma de decisiones, por lo tanto, sienten que tienen cierta autonomía en la toma de decisiones ,como por ejemplo que los trabajadores tienen responsabilidades y se les entrega las especificaciones del puesto para que de esta manera ellos puedan decidir y tomar decisiones , de otra manera los directivos de dicha institución delegan funciones y dejan que puedan dar soluciones a las distintas problemáticas que aqueja a la población observando los resultados y ayudándolos a cumplir con las exigencias de dichas actividades. .

4.1.7. Resultados de la dimensión Motivación Laboral

Tabla 7: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Motivación Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Muy pocas veces	5	16,7	16,7	43,3
	Algunas veces	10	33,3	33,3	76,7
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

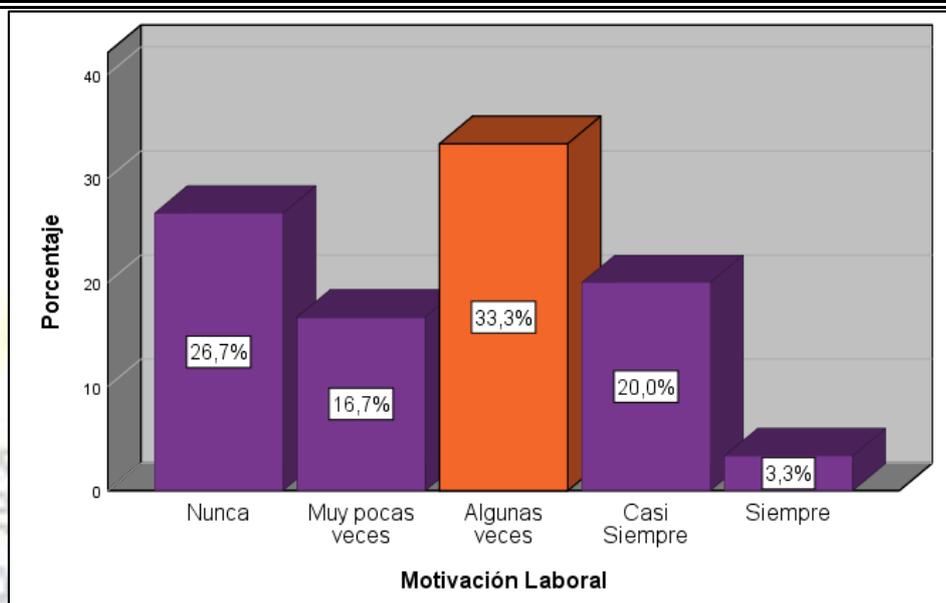


Figura 7: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Motivación Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

De acuerdo a la Tabla 7 podemos observar que de acuerdo con la medición de la motivación al trabajo de las personas del Municipio de Caleta de Carquin, 2021; 38. El nueve por ciento (cuarenta y dos) probable ya no se mostró; el 26,9% (29) se mostró indeciso; dieciséis,7% (18) definitivamente confirmado ya no; El 11,1% (12) posiblemente confirmaron que sí y el 6,5% (7) confirmaron definitivamente que sí.

Concluyendo, según las evidencias estadísticas la mayor cantidad de los que laboran en la municipalidad distrital de caleta de carquin obtuvieron como resultado de dichas encuestas y confirmaron la respuesta probablemente no en la dimensión de la motivación laboral, esto quiere decir que se encuentran desmotivados deduciendo que no se aplican las estrategias de motivación laboral, dentro de las cuales se especifica que para una buena motivación laboral se debe asistir de buen trato al trabajador y aplicar beneficios tanto personales como también para su entorno , en lo primero los beneficios de salud en seguida la remuneración salarial que es una parte fundamental para cubrir sus necesidades a la vez brindarles las herramientas necesarias en su medio de trabajo.

4.1.8. Resultados de la Variable Desempeño Laboral

Tabla 8: Frecuencia que mide el nivel de la Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	10,0	10,0	10,0
Muy pocas veces	6	20,0	20,0	30,0
Algunas veces	12	40,0	40,0	70,0
Casi Siempre	4	13,3	13,3	83,3
Siempre	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

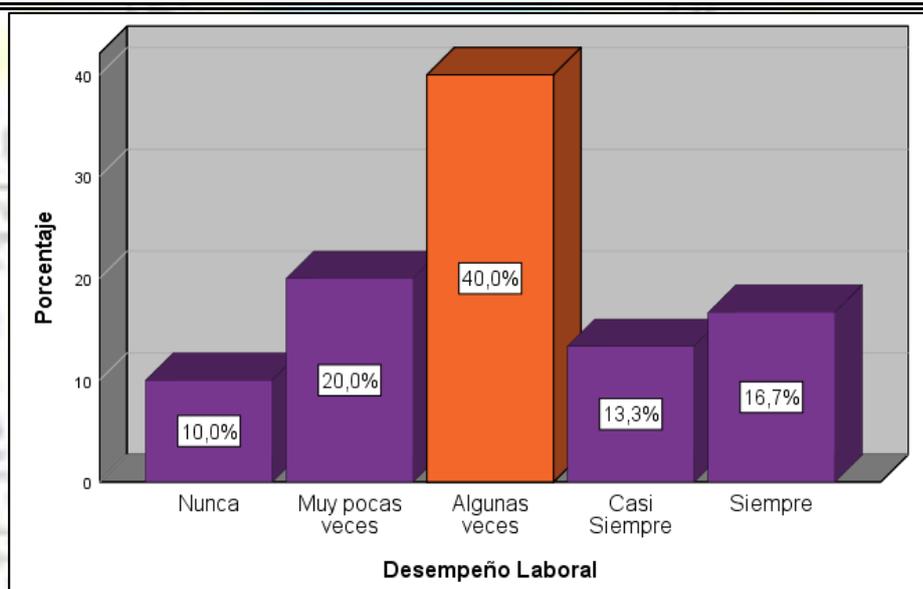


Figura 8: Frecuencia que mide el nivel del Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

Conforme la Tabla 8 podemos observar que de acuerdo con la variable Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Caleta de Carquin, 2021; el 40% (12) confirmaron algunas veces; el 20% (6) confirmaron muy pocas veces; el 16,7% (5) confirmaron siempre; el 13,3% (4) confirmaron casi siempre y el 10% (3) confirmaron nunca.

Concluyendo, según lo evidenciado en las estadísticas presentadas se deduce que la mayor parte del personal de la municipalidad distrital respondió a las preguntas dando como resultado algunas veces y muy pocas veces hablando de la variable desempeño laboral eso nos demuestra que hay una gran deficiencia para ello debemos reforzar las cosas positivas y transformar la visión que tienen hacia la institución generando compromiso, incrementar sus resultados mejorando sus capacidades de

liderazgo e induciéndolos a que sean más adaptables al cambio y generen mayor interacción para que sus habilidades interpersonales puedan mejorar y formar buenos equipos de trabajo a todo esto debemos sumar un buen incentivo que beneficien a los trabajadores, indudablemente aumentara el desempeño en los trabajadores.

4.1.9. Resultados de la dimensión Productividad Laboral

Tabla 9: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Productividad Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7
	Muy pocas veces	2	6,7	13,3
	Algunas veces	13	43,3	56,7
	Casi Siempre	8	26,7	83,3
	Siempre	5	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

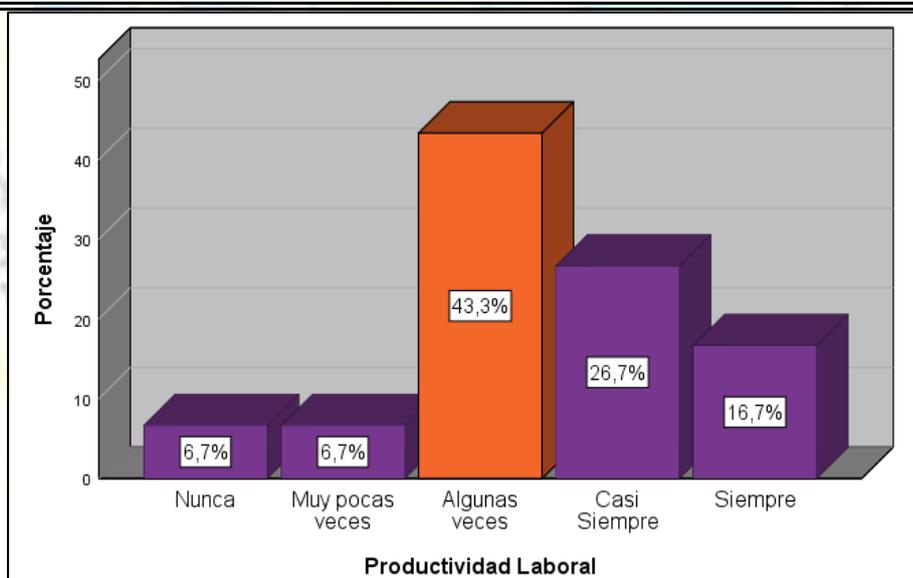


Figura 9: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión Productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

Conforme la Tabla 9 podemos observar que de acuerdo con la dimensión Productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021; el 43,3% (13) confirmaron algunas veces; el 26,7% (8) confirmaron casi siempre; el 16,7% (5) confirmaron siempre; el 6,7% (2) confirmaron muy pocas veces y el 6,7% (2) confirmaron nunca.

Sintetizando lo anterior de las estadísticas mostradas, se determina que la mayoría del personal de la municipalidad distrital de caleta de carquin confirmaron la respuesta alguna vez y casi siempre de la dimensión productividad laboral podemos deducir que la productividad tiene un manejo no tan eficiente, pero es positivo, lo que nos insta a mejorar el nivel de producción e incentivar el cumplimiento de metas observando cuales son los motivos de las pérdidas de tiempo a la vez se podría analizar sobres las horas extras que en vez de generar avance puede ser que esté generando fatigas y por ultimo debemos formar continuamente a nuestros trabajadores educándolos y capacitándolos eso incrementara la productividad laboral.

4.1.10. Resultados de la dimensión eficacia

Tabla 10: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión eficacia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7
	Muy pocas veces	10	33,3	50,0
	Algunas veces	4	13,3	63,3
	Casi Siempre	6	20,0	83,3
	Siempre	5	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

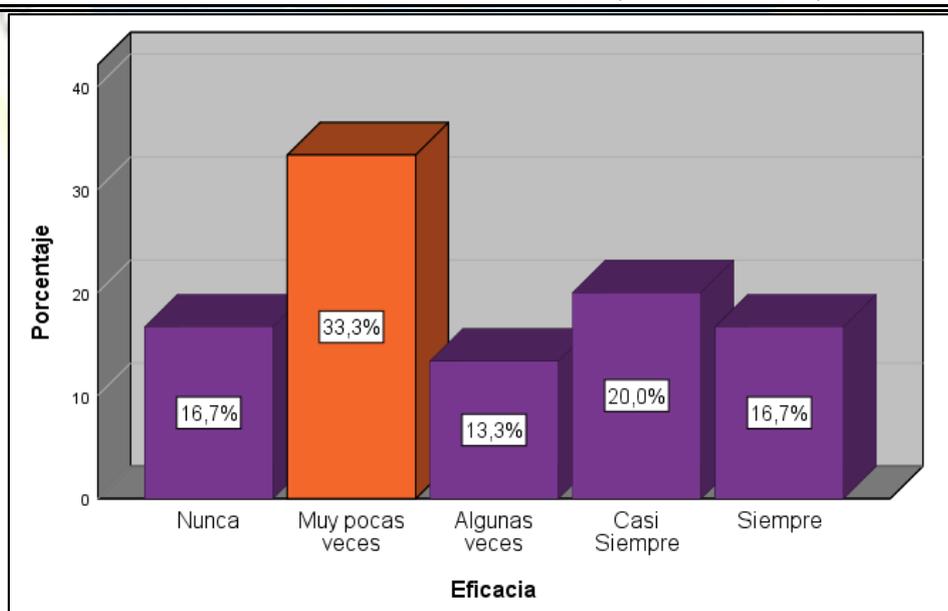


Figura 10: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión eficacia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

Conforme la Tabla 10 podemos observar que de acuerdo con la dimensión eficacia de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021; el 33,3% (10) confirmaron muy pocas veces; el 20% (66) confirmaron casi siempre; el 16,6% (5) confirmaron siempre; el 16,7% (5) confirmaron nunca y el 13,3% (4) confirmaron Algunas veces.

En conclusión, de acuerdo a lo visto en las estadísticas anteriores, la mayor cantidad de trabajadores de la municipalidad distrital confirmaron la respuesta muy pocas veces en la dimensión eficacia, esto nos demuestra que el personal no está aportando con sus habilidades y conocimientos al 100 % eso dificulta alcanzar los objetivos trazados , es recomendable gestionar la eficacia haciendo que asuman compromisos y deberes en sus trabajos, eso generara un progresos de manera individual y observaremos la capacidad que tienen para terminar con éxito las tareas o los proyectos asignados.

4.1.11. Resultados de la dimensión eficiencia

Tabla 11: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión eficiencia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Muy pocas veces	3	10,0	10,0	13,3
Algunas veces	16	53,3	53,3	66,7
Casi Siempre	6	20,0	20,0	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

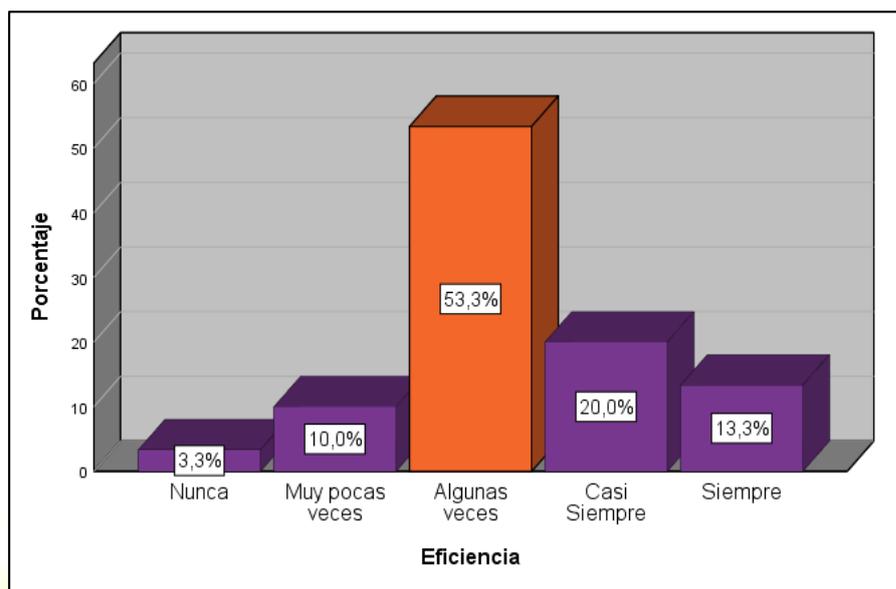


Figura 11: Frecuencia que mide el nivel de la dimensión eficiencia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

Conforme la Tabla 11 podemos observar que de acuerdo con la dimensión eficiencia de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021; el 53,3% (16) confirmaron algunas veces; el 20% (6) confirmaron casi siempre; el 13,3% (4) confirmaron siempre; el 10% (3) confirmaron muy pocas veces y el 3,3% (1) confirmaron nunca.

Finalizando, según lo observado en las estadísticas la gran mayoría del personal que labora en la institución confirmaron sus respuestas algunas veces y casi siempre en la dimensión eficiencia por ello deducimos que el personal está laborando no tan eficientemente con esto nos damos cuenta cuán importante es fijar los objetivos y realizar un feedback y darles las condiciones más agradables para mejorar su bienestar generando puentes de buena comunicación para desarrollar un trabajo en equipo ,es necesario mostrarles que a partir de sus trabajos ellos pueden ir creciendo profesionalmente

4.2. Contrastación de Hipótesis

4.2.1. Contratación de Hipótesis General

Hipótesis Alterna (Hi): El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

Hipótesis Nula (Ho): El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

Tabla 12: Correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Como vemos en esta anterior tabla el valor de la significancia bilateral 0,000 es menor que el 0,05, con esto podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en consecuencia demostraremos que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de caleta de carquin

De tal manera se expresa que el coeficiente de correlación existente entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral aplicando el coeficiente de Spearman es **0,718** manifestando que en efecto existe una correlación positiva alta.

4.2.2 Contratación de Hipótesis Específicas:

Hipótesis Específica 1:

Hipótesis Alterna (Hi): La comunicación interpersonal se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

Hipótesis Nula (Ho): La comunicación interpersonal no se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

Tabla 13: Correlación entre la dimensión Comunicación interpersonal y la variable Desempeño laboral

			Desempeño Laboral	Comunicación Interpersonal
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Comunicación Interpersonal	Comunicación Interpersonal	Coefficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Como podemos apreciar en la anterior tabla, el valor de significancia bilateral **0,000** es menor que 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede demostrar que la Comunicación interpersonal se relaciona significativamente sobre el Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Caleta de Carquin, 2021.

De tal manera se expresa que el coeficiente de correlación existente entre la dimensión Comunicación interpersonal y la variable Desempeño laboral aplicando el coeficiente de Spearman es **0,730** manifestando que en efecto existe una correlación positiva moderada.

Hipótesis Específica 2:

Hipótesis Alterna (Hi): La Autonomía para toma de decisiones se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

Hipótesis Nula (Ho): La Autonomía para toma de decisiones no se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

Tabla 13: Correlación entre la dimensión Autonomía para toma de decisiones y la variable desempeño laboral

			Desempeño Laboral	Autonomía para toma de decisiones
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,469**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	30	30
	Autonomía para toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,469**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	30	30

Como podemos apreciar en la anterior tabla, el valor de significancia bilateral **0,000** es menor que 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede demostrar que la Autonomía para toma de decisiones se relaciona significativamente sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Caleta de Carquin, 2021.

De tal manera se expresa que el coeficiente de correlación existente entre la dimensión Autonomía para toma de decisiones y la variable Desempeño laboral aplicando el coeficiente de Spearman es **0,469** manifestando que en efecto existe una correlación positiva leve.

Hipótesis Específica 3:

Hipótesis Alterna (Hi): La Motivación Laboral se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021

Hipótesis Nula (Ho): La Motivación Laboral no se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.

Tabla 14: Correlación entre la dimensión Motivación laboral y la variable desempeño laboral

			Desempeño Laboral	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Como podemos apreciar en la anterior tabla, el valor de significancia bilateral **0,000** es menor que 0,05; entonces, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede demostrar que la Motivación Laboral se relaciona significativamente sobre el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Caleta de Carquin, 2021.

De tal manera se expresa que el coeficiente de correlación existente entre la dimensión Motivación Laboral y la variable Desempeño Laboral aplicando del coeficiente de Spearman es **0,605** manifestando que en efecto existe una correlación positiva moderada.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Después de los resultados obtenidos en similitudes y desacuerdos se formuló las siguientes discusiones:

Nuestra investigación que tiene como objetivo general que es de demostrar de qué manera se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carquin 2021, teniendo como resultado estadístico que existe una relación significativa, puesto que la correlación de spearman indico el valor de 0,718 demostrando una correlación positiva alta, este resultado es similar a lo expuesto por palomino y peña (2016) en su investigación el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería venoplast ltda. Lograron demostrar que todas aquellas medidas que se tomen desde la gerencia por el afán de mejorar el clima organizacional tendrán repercusiones positivas o negativas sobre el desempeño laboral

Posterior a este análisis continuando con la hipótesis específica 1 verificamos que existe una relación significativa entre la dimensión de la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución citada anteriormente de manera que la correlación de spearman precisó que el valor es de 0,730 donde manifiesta que existe una correlación positiva moderada, este resultado se asemeja a la investigación expuesta por Huayta ,Ramos Y Tandaypan (2017) en su investigación clima laboral y desempeño del personal de la empresa ingenieros civiles y contratistas generales S.A donde se especifica que la buena comunicación entre el personal de la ,municipalidad favorece positivamente el desempeño laboral

Referente a la siguiente investigación que es la segunda hipótesis específica se puede demostrar que de la misma manera se evidencia la existencia de una relación significativa entre la dimensión autonomía para toma de decisiones y desempeño

laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de caleta de carquin 2021 de manera que la correlación de spearman precisó el valor de 0,469, manifestando una correlación positiva leve, teniendo este resultado similar a Chávez y puyo (2017) en su tesis de investigación sobre la relación entre el clima organizacional el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto donde los resultados también indican una relación significativa ($r=,477^{**}; p<,000$) entre el clima organizacional y la dimensión toma de decisiones la cual nos refiere que dejar en claro las especificaciones del cargo harán que los trabajadores asuman responsabilidades para mejorar la productividad y maximizar su desempeño aboral

Finalmente, respecto a la tercera hipótesis específica se pudo evidenciar también que existe una relación bastante significativa entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral del personal de dicha institución puesto que la correlación de spearman precisó el valor de 0,605, demostrando una correlación positiva moderada que se asemeja al estudio realizado por Quispe (2015) donde habla sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha Andahuaylas afirmando que la motivación es un factor muy importante que debe estar en todas las organizaciones o empresas y que se encuentra relacionada al buen desempeño de todo trabajador por lo mismo que a mayor motivación y satisfacción por ello en su investigación se observa que tiene una correlación de 0.743 y demuestra la relación directa y positiva moderada

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

PRIMERA

En conclusión, se verifico que existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.; aplicando el coeficiente de Spearman preciso un valor de 0,718 manifestando en efecto una correlación positiva alta. Esto quiere decir que con un buen ambiente laboral aumentaremos la productividad, el clima es un factor muy importante en los espacios laborales y esto genera una mejor calidad de atención al usuario y competitividad como municipalidad.

SEGUNDA

Se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión Comunicación interpersonal y Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Caleta de Carquin, 2021, aplicando el coeficiente de Spearman preciso un valor de 0,730 manifestando en efecto una correlación positiva moderada. Es decir que a medida que el personal tiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo como por ejemplo consensuar en algunos aspectos de toma de decisiones o una buena comunicación para la ejecución de un proyecto alcanzaran un buen desempeño en sus labores en su institución

TERCERA

Se verifico que existe una relación significativa entre la dimensión Autonomía para toma de decisiones y Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Caleta de Carquin, 2021, aplicando el coeficiente de Spearman preciso un valor de 0,469 manifestando en efecto una correlación positiva leve. Concluyendo, en la municipalidad es fundamental la autonomía en la toma de decisiones porque abrirá puertas para asumir responsabilidades en sus trabajadores, de esta manera se generará

aprendizajes haciendo que se tomen decisiones positivas o negativas, todo ello generara un mejor desempeño y desenvolvimiento autónomo.

CUARTA

Se verifico que existe una relación significativa entre la dimensión Motivación Laboral y Desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Caleta de Carquin, 2021, aplicando el coeficiente de Spearman preciso un valor de 0,605 manifestando en efecto una correlación positiva moderada. Se concluye que una buena motivación en los trabajadores hace que puedan relacionarse más eficientemente creando un buen clima organizacional y sacando lo positivo de cada uno, la motivación es un aliciente para los trabajadores fortaleciendo su valioso trabajo y demostrándoles lo importante que son dentro de la institución sacando con estas acciones lo mejor de los trabajadores para el cumplimiento de metas y objetivos.



6.2 Recomendaciones

Es beneficioso hablar abiertamente sobre la cultura y las normas de la organización, para que los nuevos empleados se sientan cómodos desde el principio:

Comparta con ellos las credenciales de inicio de sesión de las aplicaciones que utilizarán, así como el equipo que puedan necesitar para comenzar sus actividades, y asegúrese de concertar una reunión individual con el supervisor para cumplir con sus obligaciones. Están limpios.

Infórmeles sobre los registros de la empresa, asegúrese de que reconozcan la visión, la tarea y las metas del grupo. Y organiza una sesión para romper el hielo.

Mejore la atención a los trabajadores y comprenda sus trabajos duros y el esfuerzo que hacen regularmente, para asegurarse de que la organización logre el éxito año después de 12 meses.

Manténgase al tanto de los latidos del corazón de la empresa y observe cómo evolucionan sus millas y reúnese con el personal fuera del lugar de trabajo, alentando a los gerentes a hablar con ellos en un entorno más informal y brindándoles la seguridad de que sus comentarios son valiosos y no serán utilizados. En su contra.

Use herramientas que faciliten el comunicado organizacional con la ayuda de pedir a los gerentes que hablen con sus equipos. Si necesitan hacer negocios desde casa, facilita esa opción o déjalos sentarse donde lo necesiten dentro del espacio de trabajo. Esto ya no solo facilita un ambiente agradable y agradable en el trabajo, sino que también aporta una mayor autonomía, y esto se traduce en la fidelización de los trabajadores.

Generar un ambiente de trabajo acogedor ya que esto nos brinda más oportunidades de encontrar un trabajo de manera efectiva. El modelo del trabajador a la tarea consiste en incorporar en un puesto de trabajo seleccionado al individuo que tiene los conocimientos, habilidades y destrezas suficientes para desarrollar el proceso con garantías y que, además, se muestra estimulado e inquisitivo acerca de las características del puesto. Igual

CAPITULO VII.

REFERENCIAS

7.1 Fuente bibliográfica

- Arancibia, J. (2006). Clima Organizacional como. En L. M. R., *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional* (pág. 216). Chile: Universidad de Viña del Mar.
- Carrasco Diaz, S. (2006). *Metodologia de investigacion cientifica* (Vol. I Edicion). (A. J. Galvan, Ed.) Lima, Peru: San Marcos.
- Chiavenato, I. (1999). *Administracion de recursos Humanos* (Quinta ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de recursos humanos*. Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A. .
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos*. Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Aministración de Recursos Humanos*. McGraw Hill.
- Estrada, Y. V. (2012). *Evaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados de la empresa Equipos de Bombeo, S. A. . México.*

Gamboa Cáceres, t., & Uros Brito, M. (2009). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *visión gerencial, I*, 179-190.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2009). *Organizaciones comportamiento, estructura y procesos* (Decimotercera edición ed.). Mexico: McGraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v.

Lusthaus, C., Marie-Hélène, A., & Gary Anderson. (2002). *Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones.

Oficina Internacional del Trabajo . (2016). *Mejore su negocio: El recurso humano y la productividad*. Departamento de empresas. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Salnova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial S.a.

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso de Investigación Científica*. Mexico: Editorial Ilmusa, s.a. Dec.v. Grupo noriega editores.

7.2Fuente documentales

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2018). *Informe consolidado de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación del desempeño laboral y comportamiento en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C*. Bogotá: Bogotá mejor para todos. Obtenido de www.bogota.gov.co

- Bossio, M. J., & leguia, R. G. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería venoplast ltda.* Tesis Pregrado, CARTAGENA.
- Dominguez, D. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa e ahorro y credito maqita Itda.* Tesis pregrado, Universidad Tecnica de Ambato, Ecuador. Recuperado el 28 de Mayo de 2018
- Espinoza, C. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la ep-emapa, Ambato.* Tesis pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Estela Chávez, E., & Puyo Huayunga, J. C. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto.* tesis pregrado, Universidad Peruana Unión, Tarapoto, San Martín, , Peru. Obtenido de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/896/Enrique_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huayta, E., Ramos, D., & Tandaypan, M. (2017). *Clima laboral y el desempeño del personal de la empresa ingenieros civiles y contratistas generales S.A; Lima 2016.* Tesis pregrado, LIMA – PERÚ. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2191/TESIS%20DE%20HUAYTA%20E.%2c%20RAMOS%20L.%20Y%20TANDAYPAN%20P.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Naveda Fernandez, K. A. (2017). *Clima Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores del proyecto especial Alto Huallaga.*
- Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha Andahuaylas.* Tesis, Universidad Nacional Jose Maria Arguedas.

Recuperado el 9 de Abril de 2018, de

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE->

[Quispe%20Vargas%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20la](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20la)

[boral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-boral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD , Colombia.

Sutta, T. H., & Salvador, M. V. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate* . Lima.

Villegas, Q., & Alfonso, C. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur*. Lima.

Villegas Zevallos, S. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos de la red Asistencial ESSALUD, Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2017*. tesis pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua. Recuperado el 16 de Mayo de 2018, de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/309/Sommer_Tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zambrano, M., Galviz, J., & Andersson, M. (2013). *Propuesta de programa Profesional basado en la teoría del clima organizacional de Likert*. Universidad de los Andes. Evaluación e investigación.

7.3 Fuentes electrónicas

Meter, W. (s.f.). *Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas*. Obtenido de www.workmeter.com

ANEXOS

1. Instrumento de variable clima organizacional



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

AUTOR: Quispe. E. (2015)

ADAPTADO:

A continuación, vas a encontrar una serie de afirmaciones que deberás tener que marcar con mucha honestidad. No hay respuestas buenas o malas, simplemente marca la alternativa numerada que más se acerque a tu realidad.

Instrucciones: Lea cuidadosamente y señala tu respuesta marcando con una (x) en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha.

S = 5 = SIEMPRE

CS = 4 = CASI SIEMPRE

AV = 3 = ALGUNAS VECES

PV = 2 = MUY POCAS VECES

N = 1 = NUNCA

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
A.	DIMENSION COMUNICACIÓN INTERPERSONAL					
1.	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	5	4	3	2	1

2.	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	5	4	3	2	1
3.	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	5	4	3	2	1
4	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	5	4	3	2	1
5.	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	5	4	3	2	1
B.	DIMENSION AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES					
6..	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	5	4	3	2	1
7.	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?	5	4	3	2	1
8.	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?	5	4	3	2	1
9.	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?	5	4	3	2	1
10..	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	5	4	3	2	1
C.	DIMENSION MOTIVACIÓN LABORAL					
11.	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	5	4	3	2	1
12..	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?	5	4	3	2	1
13.	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?	5	4	3	2	1
14.	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?	5	4	3	2	1
15.	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?					

Gracias por su colaboración

2. Instrumento de variable desempeño laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO DE DESEMPEÑO LABORAL

AUTOR: Quispe. E. (2015)

ADAPTADO:

A continuación, vas a encontrar una serie de afirmaciones que deberás tener que marcar con mucha honestidad. No hay respuestas buenas o malas, simplemente marca la alternativa numerada que más se acerque a tu realidad.

Instrucciones: Lea cuidadosamente y señala tu respuesta marcando con una (x) en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha.

S = 5 = SIEMPRE

CS = 4 = CASI SIEMPRE

AV = 3 = ALGUNAS VECES

PV = 2 = MUY POCAS VECES

N = 1 = NUNCA

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
A.	DIMENSION PRODUCTIVIDAD LABORAL					
1.	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	5	4	3	2	1
2.	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	5	4	3	2	1
3.	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	5	4	3	2	1

4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	5	4	3	2	1
5.	¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	5	4	3	2	1
B.	DIMENSION EFICACIA					
6.	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	5	4	3	2	1
7.	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	5	4	3	2	1
8.	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	5	4	3	2	1
9.	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad	5	4	3	2	1
10..	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	5	4	3	2	1
C.	DIMENSION EFICIENCIA					
11.	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	5	4	3	2	1
12.	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	5	4	3	2	1
13.	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	5	4	3	2	1
14.	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	5	4	3	2	1
15.	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	5	4	3	2	1

Gracias por su colaboración

3.5 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	
<p>Problema General ¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021?</p> <p>Problemas Específicas</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Comunicación interpersonal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la autonomía laboral con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Motivación laboral con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021?</p>	<p>Objetivo general Demostrar de qué manera se relaciona el Clima Organizacional con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la Comunicación interpersonal con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la Autonomía laboral con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona la Motivación laboral con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.</p>	<p>Hipótesis General: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>La Comunicación interpersonal se relaciona significativamente con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.</p> <p>La Autonomía laboral se relaciona significativamente con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.</p> <p>La Motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin, 2021.</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Comunicación interpersonal</p> <p>Autonomía para la toma de decisiones.</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Productividad laboral</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Relación interpersonal. - Los canales de comunicación. - Entendimiento de los mensajes en la organización. -Conocimientos del personal. -Toma de decisión en el puesto. -Responsabilidad del trabajador. -Conocer las exigencias del puesto. -Horario del trabajo. -Beneficios de salud que recibe el trabajador -Remuneración salarial del trabajador. -Aspiraciones del trabajador. - El medio ambiente donde realiza el trabajo. -Eficiencia del trabajador. -Eficacia del trabajador. -Nivel de producción del personal. -Cumplimiento de las metas del trabajador. - Percepción del nivel de calidad de trabajo. - Metas logradas. - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Conocimiento dentro del puesto de trabajo. -Responsabilidad del personal. - Nivel de conocimientos técnicos. - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. - Nivel de adaptabilidad del trabajador. 	<p>Nivel de investigación: Básico. Enfoque: Cuantitativo Método: hipotético deductivo Diseño de investigación: No experimental. El diseño aplicado es: Transeccional correlacional Población: 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caleta de Carquin-2021. Muestra: Se trabajará con el 100% de la población. Instrumentos: Para la variable N°01: se utiliza cuestionario estructurado del Clima Organizacional validado de Juicio de expertos por el autor Quispe E. en el 2014 Para la variable N°02 se utilizó el cuestionario estructurado de desempeño laboral.</p>

