



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Colpa Matara, 23 de agosto del 2024.

C. N° 045-2024-UI-FCCE.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: "**Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022**", elaborado por el (la) los (las) bachiller (es) en Contabilidad: **José Ayulo Rojas Peralta**, para optar el Título Profesional de Contador Público, presenta un índice de similitud de **23 %**, sin incluir material citado, material bibliográfico y fuentes con menos de 20 palabras, mostrando un criterio de plagio **tipo 1**; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento de Grados y títulos, aprobado con **Resolución de Comisión Organizadora N° 120-2022- UNACH** y en la **Directiva para Uso de Software Antiplagio, Directiva N° 004-2020-UNACH**.

Finalmente indicamos que dicho Informe Final de tesis fue asesorado por el **Dr. William Martín Chilón Camacho**, coasesor por el **Dr. Oscar Tarrillo Saldaña**.

Se expide la presente constancia al (a los) interesado(s) para los fines pertinentes.

Atentamente,

Dr. Jhonner Mejía Huamán
Responsable de la Unidad de Investigación
FCCE -UNACH

Cc.
Archivo

José Ayulo Rojas Peralta

Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022

 InfoFina

 UNACH

 Universidad Nacional Autónoma de Chota

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:2980147642

Fecha de entrega

8 ago 2024, 10:53 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

8 ago 2024, 1:19 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

esempe_o_laboral_en_la_Municipalidad_Distrital_de_Lajas_10.docx

Tamaño de archivo

8.2 MB

173 Páginas

29,919 Palabras

166,575 Caracteres




23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 22%  Fuentes de Internet
- 16%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
0 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 22% Fuentes de Internet
- 16% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
hdl.handle.net		16%
2	Internet	
repositorio.usanpedro.edu.pe		2%
3	Internet	
repositorio.ucv.edu.pe		1%
4	Internet	
repositorio.uncp.edu.pe		1%
5	Publicación	
Mendez Sosa, Ellen Andrea. "Evaluating Contamination Levels in Fresh Foods Mar...		1%
6	Publicación	
"Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educ...		0%
7	Publicación	
Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo...		0%
8	Internet	
repositorio.autonoma.edu.pe		0%
9	Publicación	
Martel, Alberto Perez. "Análisis De Los Factores Facilitadores y Restrictores Para L...		0%
10	Publicación	
Montoya Meza, Daniel Alfredo. "Relacion entre el clima organizacional y la evalua...		0%
11	Publicación	
Miryam Gabriela Pacheco Rodriguez. "Modelo de comunicación interna para insti...		0%

12 Publicación

Alpaca Siverio, Elard Manuel | Cotrina Denen, Luis Amador | Chaparro Delgado, ... 0%

13 Publicación

Yazmin Sanchez, Andrea JF. Ferreira, Yasmine M. Elmi, Dennis Perez et al. "Data In... 0%

14 Publicación

Chipoco Rodriguez, Jesus Eduardo | Flores Ascencion, Angel Martin | Torres Valdiia,... 0%

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la
Municipalidad Distrital de Lajas, 2022**

**Para optar el Título Profesional de
CONTADOR PÚBLICO**

Presentada por:

José Ayulo Rojas Peralta

Asesor:

Dr. William Martín Chilón Camacho

Coasesor:

Dr. Oscar Tarrillo Saldaña

CHOTA – PERÚ

2024

William Martín Chilón Camacho
Dr. William Martín Chilón Camacho
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
Mat. CCPC. N° 12 - 186

Oscar Tarrillo Saldaña
Mg. Oscar Tarrillo Saldaña
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MAT. CCPLL. N° 02-9178

COPYRIGHT © 2024 by

JOSÉ AYULO ROJAS PERALTA

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS APROBADA

Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la
Municipalidad Distrital de Lajas, 2022

Para optar el Título Profesional de
CONTADOR PÚBLICO

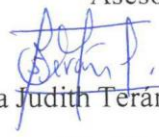
Presentada por:

José Ayulo Rojas Peralta

Asesor y Jurado Evaluador


Dr. William Martín Chilón Camacho

Asesor


Mg. Sara Judith Terán Leiva

Presidente


Dr. Oscar Tarrillo Saldaña

Coasesor


Mg. Daniel Jesús Castro Vargas

Secretario


Mg. Joel Vásquez Quintos

Vocal

Chota – Perú

2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 11:00 a.m. del día lunes 09 de setiembre del 2024, reunidos en el Auditorium "Luca Pacioli", en la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los miembros del Jurado Evaluador del informe final, designados con **Resolución de Facultad N°189-2024-FCCE-UNACH**, conformado por:

- Dra. Sara Judith Terán Leiva, identificado con DNI N.º 45982039, presidente
- Mag. Daniel Jesús Castro Vargas, identificado con DNI N.º 43072838, secretario
- Mag. Joel Vásquez Quintos, identificado con DNI N.º 47345655, vocal

Reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la **Resolución de Facultad N°283-2024-FCCE-UNACH**, cuyo título del informe final: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAJAS, 2022**, perteneciente al **Bach. José Ayulo Rojas Peralta**, asesor del informe final de tesis: **Dr. William Martín Chilón Camacho** y Coasesor del informe final de tesis: **Dr. Oscar Tarrillo Saldaña**, cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

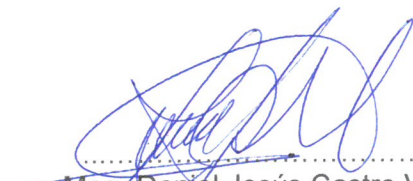
Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

"APROBADO POR UNANIMIDAD"

El Informe Final de Tesis con calificativo de "**16 (Dieciséis)**" y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la UNACH, a fin de que se declare APROBADO el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las 12:00 del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.


.....
Dra. Sara Judith Terán Leiva
Presidente


.....
Mag. Daniel Jesús Castro Vargas
Secretario


.....
Mag. Joel Vásquez Quintos
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por guiar mi camino por brindarme fortaleza cada día hasta hoy, a mi madre Adela, mi abuelo Belisario y en el cielo a mí abuela Angelica por su perseverancia y constante apoyo mediante su sacrificio permitiendo concretar el día de hoy un sueño más.

José Ayulo Rojas Peralta

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios por darme fortaleza y sabiduría para seguir adelante.

A mis docentes y en especial a mi asesor por su ayuda, paciencia y dedicación.

Agradecerle también a toda mi familia por darme ánimo durante este proceso.

A mis amigos de toda la vida que me acompañan desde siempre.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE CONTENIDOS	4
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	6
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS	12
RESUMEN	13
ABSTRACT	14
CAPÍTULO I	15
INTRODUCCIÓN	15
1.1. Descripción del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Pregunta general	17
1.2.2. Preguntas específicas	17
1.3. Objetivos	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Hipótesis	19
1.4.1. Hipótesis general	19
1.4.2. Hipótesis específicas	19
1.5. Justificación	20
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes del problema	21
2.2. Bases teóricas científicas	28
2.3. Bases normativas	35
2.4. Definición de términos básicos	36
CAPÍTULO III	37
MARCO METODOLÓGICO	37
3.1. Método de investigación	37
3.2. Tipo de investigación	37
3.3. Diseño de investigación	37
3.4. Operacionalización de variables	38
3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	40
3.5.1. Población	40

3.5.2. Muestra.....	40
3.5.3. Muestreo.....	40
3.5.4. Unidad de análisis.....	40
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	41
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	41
3.7. Procesamiento y análisis de datos.....	41
3.7.1. Procesamiento de datos.....	41
3.7.2. Análisis de datos.....	42
3.8. Aspectos éticos y rigor científico.....	42
CAPÍTULO IV.....	44
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	44
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	44
4.2. Contrastación de hipótesis.....	87
4.3. Discusión de resultados.....	92
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES.....	101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
ANEXOS.....	109
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	109
Anexo 2. Instrumento 1.....	117
Anexo 3. Instrumento 2.....	120
Anexo 4. Ficha de validación por juicio de expertos para el instrumento 1 y 2.....	122
Anexo 5. Base de datos para el análisis de la V de Aiken.....	126
Anexo 6. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach.....	127
Anexo 7. Resultados de los expertos para el instrumento 1 y 2.....	128
Anexo 8. Análisis de confiabilidad de las variables.....	148
Anexo 9. Autorización para realizar la investigación en la Municipalidad Distrital de Lajas..	149
Anexo 10. Preguntas formuladas en la entrevista.....	150
Anexo 11. Parámetros de agrupación visual.....	151
Anexo 12. Tablas de resultados.....	152

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	38
Tabla 2. Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lajas.....	40
Tabla 3. Correlación entre comunicación y desempeño laboral.....	81
Tabla 4. Correlación entre conflicto, cooperación y desempeño laboral.....	82
Tabla 5. Correlación entre confort y desempeño laboral.....	82
Tabla 6. Correlación entre estructura y desempeño laboral.....	83
Tabla 7. Correlación entre Identidad y desempeño laboral.....	83
Tabla 8. Correlación entre innovación y desempeño laboral.....	84
Tabla 9. Correlación entre liderazgo y desempeño laboral.....	84
Tabla 10. Correlación entre motivación y desempeño laboral.....	85
Tabla 11. Correlación entre recompensa y desempeño laboral.....	85
Tabla 12. Correlación entre remuneración y desempeño laboral.....	86
Tabla 13. Correlación entre toma de decisiones y desempeño laboral.....	86
Tabla 14. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral.....	87
Tabla 15. Interpretación de los coeficientes de correlación Tau b de Kendall.....	87
Tabla 16. Tipo de contrato por sexo en la Municipalidad Distrital de Lajas.....	152
Tabla 17. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.....	152
Tabla 18. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.....	152
Tabla 19. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.....	153
Tabla 20. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas.....	153
Tabla 21. Cometo errores.....	153
Tabla 22. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.....	154
Tabla 23. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.....	154
Tabla 24. He mentido.....	154
Tabla 25. La limpieza de los ambientes es adecuada.....	155
Tabla 26.....	155
Tabla 27. Me río de bromas.....	155
Tabla 28. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.....	156
Tabla 29. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.....	156
Tabla 30. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.....	156
Tabla 31. Estoy comprometido con mi organización.....	157
Tabla 32. Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.....	157
Tabla 33. Me interesa el desarrollo de mi organización.....	157
Tabla 34. La innovación es una característica de nuestra organización.....	158

Tabla 35. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización.....	158
Tabla 36.....	158
Tabla 37. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.....	159
Tabla 38. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	159
Tabla 39. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.....	159
Tabla 40. Las cosas me salen perfectas.....	160
Tabla 41. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas..	160
Tabla 42. Porcentaje estoy sonriente.....	160
Tabla 43. Recibo buen trato en la Municipalidad Distrital de Lajas	161
Tabla 44. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	161
Tabla 45. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.....	161
Tabla 46. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	162
Tabla 47. Mi salario y beneficios son razonables.....	162
Tabla 48. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	162
Tabla 49. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.....	163
Tabla 50. En mi organización participo en la toma de decisiones.....	163
Tabla 51. Clima organizacional.....	163
Tabla 52. Siempre es reconocido por realizar sus actividades adecuadamente.....	164
Tabla 53. Si tuviera una mejor remuneración su desempeño laboral incrementaría	164
Tabla 54. En la entidad se incentiva a que manifiesten lo que piensan a pesar de no estar de acuerdo con sus superiores	164
Tabla 55. Su jefe inmediato constantemente brinda iniciativas de superación mediante charlas	165
Tabla 56. Cree usted que al trabajar en equipo no son valorados sus aportes	165
Tabla 57. Considera usted que existe un trabajo en equipo para el logro de objetivos	165
Tabla 58. Los grupos de trabajo al desempeñar sus funciones lo asumen con buena actitud..	166
Tabla 59. Los colaboradores asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus actos ..	166
Tabla 60. Las actividades encomendadas se desarrollan oportunamente	166
Tabla 61. Se cumplen las metas establecidas en la Municipalidad.....	167
Tabla 62. Considera usted que es valorado por la entidad a la que pertenece	167
Tabla 63. Considera que las actividades que realiza son valoradas	167
Tabla 64. En la entidad se brindan constantes capacitaciones que contribuyen a mejorar su desempeño laboral.....	168
Tabla 65. Considera usted que el puesto que ocupa le permite aumentar sus capacidades.....	168
Tabla 66. Considera usted que sus compañeros de trabajo conocen sus funciones	168
Tabla 67. Las funciones que desarrolla están de acuerdo al área en que se encuentra.....	169

Tabla 68. Usted asimila con facilidad la información a situaciones inesperadas.....	169
Tabla 69. Considera que las funciones que asume le permiten fortalecer sus capacidades y habilidades	169
Tabla 70. Usted se adapta con rapidez a los cambios que se originan en su entorno laboral...	170
Tabla 71. Desempeño laboral.....	170

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema del diseño de la investigación.....	38
Figura 2. Porcentaje de tipo de contrato por sexo en la Municipalidad Distrital de Lajas.....	44
Figura 3. Porcentaje mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	45
Figura 4. Porcentaje mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	45
Figura 5. Porcentaje presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.....	46
Figura 6. Porcentaje mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas	47
Figura 7. Porcentaje cometo errores	47
Figura 8. Porcentaje las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	48
Figura 9. Porcentaje puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	49
Figura 10. Porcentaje he mentido	49
Figura 11. Porcentaje la limpieza de los ambientes es adecuada	50
Figura 12. Porcentaje conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.....	51
Figura 13. Porcentaje me río de bromas	51
Figura 14. Porcentaje mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	52
Figura 15. Porcentaje las tareas que desempeño corresponden a mi función	53
Figura 16. Porcentaje en términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo .	53
Figura 17. Porcentaje estoy comprometido con mi organización.....	54
Figura 18. Porcentaje cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.....	55
Figura 19. Porcentaje me interesa el desarrollo de mi organización.....	55
Figura 20. Porcentaje la innovación es una característica de nuestra organización.....	56
Figura 21. Porcentaje mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización	57
Figura 22. Porcentaje mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	57
Figura 23. Porcentaje mi jefe está disponible cuando se le necesita.....	58
Figura 24. Porcentaje mi trabajo es evaluado en forma adecuada	59
Figura 25. Porcentaje nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.....	59
Figura 26. Porcentaje las cosas me salen perfectas.....	60
Figura 27. Porcentaje es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.....	61
Figura 28. Porcentaje estoy sonriente	61
Figura 29. Porcentaje recibo buen trato en la Municipalidad Distrital de Lajas	62

Figura 30. Porcentaje los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	63
Figura 31. Porcentaje existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	63
Figura 32. Porcentaje mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	64
Figura 33. Porcentaje mi salario y beneficios son razonables.....	65
Figura 34. Porcentaje mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.....	65
Figura 35. Porcentaje mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.....	66
Figura 36. Porcentaje en mi organización participo en la toma de decisiones	67
Figura 37. Porcentaje clima organizacional	67
Figura 38. Porcentaje siempre es reconocido por realizar sus actividades adecuadamente	68
Figura 39. Porcentaje si tuviera una mejor remuneración su desempeño laboral incrementaría	69
Figura 40. Porcentaje en la entidad se incentiva a que manifiesten lo que piensan a pesar de no estar de acuerdo con sus superiores	69
Figura 41. Porcentaje su jefe inmediato constantemente brinda iniciativas de superación mediante charlas.....	70
Figura 42. Porcentaje cree usted que al trabajar en equipo no son valorados sus aportes.....	71
Figura 43. Porcentaje considera usted que existe un trabajo en equipo para el logro de objetivos	71
Figura 44. Porcentaje los grupos de trabajo al desempeñar sus funciones lo asumen con buena actitud	72
Figura 45. Porcentaje los colaboradores asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus actos	73
Figura 46. Porcentaje las actividades encomendadas se desarrollan oportunamente	73
Figura 47. Porcentaje se cumplen las metas establecidas en la Municipalidad	74
Figura 48. Porcentaje considera usted que es valorado por la entidad a la que pertenece	75
Figura 49. Porcentaje considera que las actividades que realiza son valoradas.....	75
Figura 50. Porcentaje en la entidad se brindan constantes capacitaciones que contribuyen a mejorar su desempeño laboral.....	76
Figura 51. Porcentaje considera usted que el puesto que ocupa le permite aumentar sus capacidades	77
Figura 52. Porcentaje considera usted que sus compañeros de trabajo conocen sus funciones.	77
Figura 53. Porcentaje las funciones que desarrolla están de acuerdo al área en que se encuentra	78
Figura 54. Porcentaje usted asimila con facilidad la información a situaciones inesperadas	79

Figura 55. Porcentaje considera que las funciones que asume le permiten fortalecer sus capacidades y habilidades.....	79
Figura 56. Porcentaje usted se adapta con rapidez a los cambios que se originan en su entorno laboral.....	80
Figura 57. Porcentaje desempeño laboral	81

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

MINSA: Ministerio de salud.

CRP: Congreso de la República del Perú.

RESUMEN

Investigaciones han reportado que, municipalidades tienen problema con su clima organizacional y el desempeño laboral de sus trabajadores; por lo que, surge el interés por conocer cómo se relaciona estas variables en la Municipalidad de Lajas en Perú. Ante este problema se planteó como objetivo, determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022; se utilizó el método hipotético-deductivo fue no experimental; cualitativa por la naturaleza de las variables y cuantitativa por el enfoque de la investigación, básica de alcance relacional; la población estuvo conformada por un total de 75 trabajadores de la Municipalidad; para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, la validez de contenido se realizó mediante V de Aiken obteniendo como resultado en el clima organizacional una validez de 0,830 y para desempeño laboral un 0.826, la confiabilidad se determinó mediante Alfa de Cronbach con valor 0,817 para variable clima organizacional y la variable desempeño laboral un Alfa de 0,843. Se determinó que existe relación significativa positiva directa media entre el clima organizacional y el desempeño laboral con valor $p = 0.000$ y un coeficiente Tau b de Kendall (T_b) = 0.592; concluyendo que, el clima organizacional como sus dimensiones comunicación (T_b) = 0,265, conflicto y cooperación (T_b) = 0,399, confort (T_b) = 0,459, estructura (T_b) = 0,693, identidad (T_b) = 0,406, innovación (T_b) = 0,559, liderazgo (T_b) = 0,322, motivación (T_b) = 0,233 y recompensa (T_b) = 0,197 se relacionan significativa y positivamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Esto indica que a mejor clima organizacional mejor desempeño laboral en la municipalidad.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, estructura, confort, necesidades laborales, satisfacción laboral.

ABSTRACT

Research has reported that municipalities have problems with their organizational climate and the work performance of their workers; Therefore, interest arises in knowing how these variables are related in the Municipality of Lajas in Peru. Given this problem, the objective was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the staff in the District Municipality of Lajas, 2022; The hypothetico-deductive method was used, it was non-experimental; qualitative due to the nature of the variables and quantitative due to the research approach, basic in relational scope; The population was made up of a total of 75 Municipal workers; To collect information, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, the content validity was carried out using Aiken's V, resulting in a validity of 0.830 in the organizational climate and 0.826 for job performance, reliability was determined using Cronbach's Alpha with a value of 0.817 for the organizational climate variable and the job performance variable with an Alpha of 0.843. It was determined that there is a significant direct positive relationship between the organizational climate and work performance with p value = 0.000 and a Kendall's Tau b coefficient (T_b) = 0.592; concluding that, the organizational climate as its dimensions communication (T_b) = 0.265, conflict and cooperation (T_b) = 0.399, comfort (T_b) = 0.459, structure (T_b) = 0.693, identity (T_b) = 0.406, innovation (T_b) = 0.559, leadership (T_b) = 0.322, motivation (T_b) = 0.233 and reward (T_b) = 0.197 are significantly and positively related to work performance in the District Municipality of Lajas, 2022. This indicates that the better the organizational climate, the better the performance. work in the municipality.

Keywords: Organizational climate, job performance, structure, comfort, job needs, job satisfaction.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema

Actualmente las entidades públicas y privadas a nivel mundial consideran como elementos esenciales al clima organizacional y desempeño laboral para un desarrollo eficiente de actividades que contribuya al cumplimiento de objetivos trazados. Además, las organizaciones deben estar circunscritas y articuladas mediante el objetivo de desarrollo N° 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2023).

En empresas de América Latina de 10 trabajadores 8 no disfrutaban de las actividades que realizan para generar ingresos, resaltando la falta de compromiso que se sienten con la organización, debido a factores económicos, personales y sociales, el 70% considera que se debe al líder del equipo. Por otro lado, el 28% de personas experimentan agotamiento laboral (Juárez, 2022).

Asimismo, en los países de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, el 17% de 45% de individuos de grandes y medianas empresas privadas están dispuestos a asumir nuevas propuestas, de igual manera el 28% tiene previsto marcharse. De las personas que pretenden marcharse el 42% manifiesta estar agotado y un 48% tener ansiedad o depresión; en cambio de los que señalan aceptar nuevas propuestas el 63% indican estar agotados y 57% con ansiedad o depresión, finalmente de los que pretender quedarse 13% están agotados y el 28% se encuentran con ansiedad o depresión (Colombo, 2022).

Los cambios y la incertidumbre del entorno laboral en España, donde tres de cada cuatro españoles admiten ser incapaces de desconectar del trabajo y el 45% de ellos padece de estrés laboral; debido al drástico cambio en las rutinas, hábitos, reducción de recursos personales y colectivos; para afrontarlos ha originado un desgaste emocional que no solo ocasiona el burnout laboral, sino debido a cuadros de ansiedad y depresivos, circunstancias que se convierten en cansancio físico como emocional, generando insatisfacción laboral y pérdida de compromiso con la entidad (Meneses, 2021).

En la investigación realizada por la consultora Denchen en el Perú, evidencia que 55% de personal



manifiestan tener temor a fracasar o cometer errores en su centro laboral, un 18% siente vergüenza de expresar una nueva idea, además el 6% tiene temor ante una incertidumbre o pretender efectuar una consulta, asimismo el sentir miedo se debe por tener un jefe autoritario y castigador (Gestión, 2021).

Además, en la encuesta realizada en el Perú por la consultora Dench, determinó que 73% de colaboradores pretende cambiar de trabajo debido al estrés que ocasionan sus labores y la dificultad para desconectarse o por un mal clima laboral, además el 26% renunciaría debido al agotamiento y estrés, un 24% indica que renunciaría a la organización que pertenece debido a un inadecuado clima y cultura, un 20% por incertidumbre empresarial, el 15% manifiesta que cambiaría de trabajo porque busca una mejor remuneración, el 8% para realizar un emprendimiento propio y un 7% para seguir creciendo profesionalmente (Comercio, 2021).

En una investigación efectuada en la ciudad de Chota, los colaboradores manifiestan que no se evalúa su nivel de productividad, tampoco existe reconocimiento alguno a las labores que efectúan, además la empresa no brinda programas de capacitación alguna y finalmente no toman en cuenta sus opiniones que realizan, siendo factores que mantienen relación con el clima organizacional en la entidad (Cieza & Dávila, 2022).

Un mal clima organizacional trunca el desarrollo de actividades de la organización conduciéndola al incumplimiento de las metas propuestas, por lo tanto, provocaría deficiencias en el desarrollo de sus actividades de los colaboradores, al considerar indispensable al clima las empresas se han enfocado en desarrollar e implementar estrategias con finalidad de que se lleve una adecuada relación entre colaboradores que pertenecen a la entidad.

El distrito de Lajas fue creado mediante Ley N° 12301 del 29 de diciembre de 1856, en el gobierno del presidente Ramón Castilla. Actualmente la Municipalidad Distrital de Lajas cuenta con 75 trabajadores.

En la Municipalidad Distrital de Lajas señaló en la entrevista realizada que existe un clima organizacional regular con ciertas deficiencias en la comunicación entre trabajadores; además se presentan algunas insuficiencias por superar en aspectos como la personalidad de los trabajadores,



donde si un individuo no fue inculcado en su hogar los valores necesarios independientemente de la profesión que ejerza, al llegar a una entidad va a generar un clima laboral inadecuado, donde factores como la personalidad y el egoísmo impide el crecimiento profesional de las personas, asimismo algunos trabajadores generan un ambiente laboral inadecuado que se refleja en el desempeño laboral, porque en ocasiones no realizan las actividades encomendadas (Villanueva, 2022).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?

¿Cómo se relaciona el conflicto y cooperación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?

¿Cómo se relaciona el confort y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?

¿Cómo se relaciona la estructura y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?

¿Cómo se relaciona la identidad y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?

¿Cómo se relaciona la innovación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?

¿Cómo se relaciona el liderazgo y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?

¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?



¿Cómo se relaciona la recompensa y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?

¿Cómo se relaciona la remuneración y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?

¿Cómo se relaciona la toma de decisiones y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

Determinar la relación entre el conflicto y cooperación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

Determinar la relación entre el confort y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

Determinar la relación entre la estructura y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

Determinar la relación entre la identidad y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

Determinar la relación entre la innovación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.



Determinar la relación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

Determinar la relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

El conflicto y cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

El confort se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

La estructura se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

La identidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

La innovación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.



La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

La recompensa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

La remuneración se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

La toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.

1.5. Justificación

El estudio se justificó de manera teórica porque surgió la necesidad de incrementar conocimiento científico respecto a clima organizacional y desempeño laboral debido a que existe limitada información de las variables en la entidad que está enfocado el estudio; además se utilizó la teoría del clima organizacional de Likert (1965), donde la teoría no es completa, pero permitió conocer la relación de las variables en estudio; es decir, permitió aceptar o refutar la teoría utilizada en el estudio.

En relación a la justificación valorativa siendo imprescindible manifestar que se presentó un inadecuado clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Lajas, además las personas no han alcanzado investigar dicho tema que comprende en el distrito. Asimismo, servirá de referencia a diversas entidades públicas para tomar decisiones respecto a temas relacionados.

En la justificación académica el estudio utilizó técnicas e instrumentos establecidos de acuerdo a las variables de estudio, para ello se empleó durante la investigación el método científico. Además, el estudio se justifica puesto que existe rigor científico empleado en las ciencias fácticas sociales. En tal sentido la investigación permitió alcanzar metas establecidas en mi proyecto de vida como es la obtención del título profesional.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Gualli (2021) en la investigación efectuada en Ecuador, con la finalidad de determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Carlos Julio Arosemena Tola, provincia de Napo. Por intermedio del Coeficiente de Pearson con valor de 0,468 y significancia de 0,000; donde asevera que existe relación positiva con nivel medio entre variables, además los resultados alcanzados revelan que la mayoría de colaboradores manifiestan que presentan buen clima organizacional en la entidad mediante buena comunicación y motivación de superiores al personal. Investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva de alcance correlacional. Utilizó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente.

De lo citado anteriormente guarda relación con las variables de la presente investigación, donde indica que es indispensable tener un buen clima organizacional mediante una adecuada comunicación y al mantener motivados a los colaboradores en la entidad se logrará alcanzar un buen desempeño laboral.

Bermejo (2020) en el estudio realizada en Ecuador, con el propósito de determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral en la Institución Educativa de Guayaquil – 2019. Obtuvo como resultado que las variables mantienen relación positiva moderada mediante el coeficiente de Pearson con valor de 0,698 y significancia de 0,000, además la motivación guarda relación significativa muy alta con el desempeño laboral mediante un valor de 0.850; además el 58% manifiesta que rara vez se trabaja en equipo, también el 48% señala que a veces existe igualdad, en cambio el 53% indica que siempre existe motivación, factores que permiten obtener un mejor clima en la organización, también existirá un mejor desempeño laboral; siendo una investigación descriptiva, con diseño correlacional y no experimental, los datos fueron recolectados a través del cuestionario como instrumento y la encuesta de técnica, el procesamiento de datos lo realizó mediante el estadístico SPSS y Microsoft Excel.



La investigación citada anteriormente demuestra que el trabajo en equipo y la igualdad entre miembros de la organización contribuye a mejorar el clima organizacional, donde se debe identificar y evaluar constantemente los factores que determinen el entorno laboral y fortalecerlo para alcanzar un mejor desempeño laboral.

Cortez (2018) en su estudio efectuado en Ecuador, con la finalidad de conocer la relación del clima organizacional con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo; obteniendo como resultado la relación entre variables, mediante la prueba Chi cuadrado con valor de $X^2 = 17,2187$ con nivel alfa de 0,05; también el 24% manifiesta que no siempre se cuenta con el equipo necesario para realizar sus actividades de manera eficiente, además el 24% indica que a veces no existe confianza entre compañeros de trabajo lo que dificulta las relaciones interpersonales, asimismo el 62% señala que en ocasiones se genera conflicto entre trabajadores y también un 32% considera que siempre la rutina afecta las relaciones interpersonales entre colaboradores. Basado en el enfoque cualitativo y cuantitativo, con diseño exploratorio, descriptivo correlacional, utilizó encuesta y cuestionario como técnica y herramienta de investigación respectivamente.

Asimismo, las investigaciones se vinculan porque determinará la relación entre variables de estudio en organizaciones públicas, donde la confianza y las relaciones interpersonales son factores fundamentales en el clima organizacional para así obtener un buen desempeño laboral, también se tendrá una población similar, pero se realizará con diferente técnica estadística.

Cárdenas (2020) en su estudio realizado en Lima con el propósito de demostrar relación del clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores en la Municipalidad Provincial de Churcampa – 2019. Determinó como resultado que las variables guardan relación significativa mediante el coeficiente de Pearson con valor de 0.447 y significancia de $0.000 < 0.05$, además 43% de colaboradores manifiesta que casi nunca existe un adecuado clima organizacional, también el 32.81% indicó que casi nunca tuvieron un liderazgo para desarrollar sus funciones, pero el 34,38% señaló que a veces tienen poder para actuar y tomar decisiones de manera independiente, en cambio un 21,88%



indicó que nunca se sintieron motivados, además el 46,88% señaló que la remuneración que percibía nunca fue acorde con sus funciones y deberes, también 37.50% manifestó que nunca percibe incentivo alguno al alcanzar objetivos establecidos. Por intermedio del enfoque cuantitativo, correlacional con corte transversal y no experimental, mediante la encuesta como técnica y el cuestionario de instrumento.

La investigación mencionada guarda relación con el estudio debido a que hace referencia que existen elementos como el liderazgo y la motivación que pueden contribuir a un mejor clima en la organización, generando un mejor desempeño de los colaboradores.

Riquelme (2022) en su estudio realizado en Arequipa, con el objetivo de establecer la relación entre la innovación organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de transportes Kala S.A.C. Arequipa, 2020. Mediante la prueba estadística Chi cuadrado con valor 73,252 demostró que la innovación organizacional mantiene una relación positiva con el desempeño de los colaboradores, con significancia de 0.000, asimismo la relación mantiene una regular intensidad demostrada con el estadístico V de Test de Cramer de 0.887. La investigación fue básica, no experimental, descriptivo correlacional, aplicó la encuesta como técnica para obtener información y como instrumento utilizó el cuestionario.

El estudio se asocia con la investigación, debido a que innovación en la organización es fundamental, contribuyendo a un mejor desempeño de los trabajadores en sus labores, asimismo se optimizan procesos que permiten cumplir objetivos establecidos.

Ruiz (2021) en su investigación realizada en San Martín, con la finalidad de establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. Mediante el coeficiente de Spearman con valor de 0.867 evidenció que existe relación positiva alta, con significancia de $0,000 < 0.05$ entre variables; además la recompensa guarda relación positiva media con el desempeño laboral con un valor de 0.442 y significancia de 0.000, asimismo que el clima organizacional se encuentra en un nivel bajo con 50%, también el desempeño en la organización está en nivel bajo con 53%. La investigación fue básica, no experimental, transversal y descriptivo correlacional, como técnica para obtener información utilizó la encuesta y el cuestionario de



instrumento.

Estudio que se vincula con las variables de investigación, donde es fundamental tener un adecuado clima organizacional en la entidad y así lograr obtener un buen desempeño laboral que contribuya al cumplimiento de objetivos y permita alcanzar metas establecidas.

Livias (2019) en su trabajo realizado en Ancash, con el propósito de demostrar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Acochaca, Provincia de Asunción, 2019. Como resultado existe relación moderada, directa y positiva entre variables mediante Rho de Spearman con valor de 0.616 y significancia de 0.001 siendo menor a 0.05; asimismo, la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral guardan relación de manera moderada y directa con valor de (Rho Spearman = 0.615) también el 80% de trabajadores señaló tener un clima organizacional favorable, asimismo el 92% del personal indicó que el desempeño en las labores se percibe en un nivel alto. Siendo un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, utilizó la encuesta como técnica para obtener de información y el cuestionario como instrumento, la confiabilidad se realizó por intermedio del Alfa de Cronbach obteniendo 0,788 para la variable clima y 0,816 para el desempeño laboral.

De igual forma, el estudio se vincula al desarrollo de la investigación donde se determinará la relación entre variables, también guardará concordancia con la población y los métodos utilizados, a diferencia que se realizará con una técnica estadística distinta.

Ccallo (2018) en su estudio realizado en Puno con el objetivo de establecer la relación del clima organizacional y desempeño laboral de colaboradores en la Municipalidad Provincial el Collao Ilave - 2017 – 2018; determinó que el clima en la organización guarda relación positiva con el desempeño de los trabajadores mediante el coeficiente de Pearson con un valor de 0.893 y significancia de 0.005, además que del 81% de colaboradores el 30.4% manifiesta que en algunas oportunidades se sienten valorados por las actividades que realizan, asimismo el 27.2% indica que a veces existe cooperación entre compañeros de trabajo, también el 39.1% señala sentirse orgullosos de pertenecer a la organización; utilizó la metodología hipotética – deductiva, diseño no experimental – transeccional,



bajo el paradigma cuantitativo con enfoque positivista, empleo como técnica e instrumento la encuesta y el cuestionario respectivamente, con el estadístico SPSS se procesó la información.

El estudio anterior hace referencia a la importancia de clima organizacional, puesto que este cumple un rol fundamental que conlleva un aumento o disminución del desempeño en la entidad, donde los colaboradores al sentirse valorados y orgullosos de pertenecer a la organización, es posible incrementar la productividad de los colaboradores.

Díaz (2023), en su investigación efectuada Jaén, con el propósito de establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Pomahuaca, 2021; determinó las variables tienen una relación positiva alta, mediante el coeficiente Rho de Spearman con valor 0.772 y significancia de 0.000; además el clima en la organización se encuentra en un nivel bajo con 40% de colaboradores que señalan no tener un ambiente agradable para ejercer sus funciones; también el desempeño está en nivel bajo con 43%, debido que los funcionarios no mantienen la disposición de asumir sus funciones. Es una investigación cuantitativa, con diseño no experimental correlacional, la encuesta utilizó como técnica para obtener información y el cuestionario de instrumento.

Por lo tanto, el estudio se relaciona con la investigación, donde al existir confort en los colaboradores genera un adecuado clima en la organización y permite incrementar el desempeño que contribuye al cumplimiento de objetivos; puesto que la variable clima influye de manera significativa en la variable desempeño.

Vigo (2021) en su estudio efectuado en Cajamarca, con objetivo de establecer relación del clima organizacional con la gestión del rendimiento de trabajadores en la Municipalidad Provincial de Cajamarca; determinó que las variables de estudio mantienen relación positiva alta con valor de 0,704 del coeficiente de Pearson y significancia de 0.000, asimismo, encontró que el liderazgo guarda relación significativa positiva moderada con la gestión del rendimiento mediante un valor de 0.569, además indicó la existencia de buen clima dentro de la organización demostrando una adecuada implementación en la gestión del rendimiento de los colaboradores, en tal sentido se brindará un mejor servicio al



público; siendo una investigación cuantitativa de tipo correlacional, también utilizó como técnica e instrumento de recolección de información la encuesta y el cuestionario respectivamente.

Por lo tanto, la anterior investigación se vincula con el estudio donde indica que al existir un buen clima organizacional contribuye a un mejor rendimiento de los colaboradores de una entidad; además se relaciona por la similitud en la cantidad de población que se utilizará para el estudio, pero con diferente método estadístico.

Barboza (2022) en su estudio realizado en Chota, con el propósito de determinar relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota; como resultado obtuvo que existe relación positiva y directa entre las variables de estudio mediante el coeficiente Rho de Spearman con valor de 0.743 y significancia alta de 0.01, siendo el p-valor menor a 0.05, además el 44% de colaboradores manifestaron que nunca ha existido una cultura organizacional favorable, por otra parte el 34% señala que nunca ha existido un adecuado desempeño laboral, con método deductivo – inductivo, no experimental y transaccional – correlacional, mediante la encuesta como técnica y de instrumento el cuestionario, utilizó el estadístico SPSS para procesar de información.

El estudio anterior guarda relación con las variables de investigación, donde indica que es primordial tener una cultura organizacional favorable en la entidad para alcanzar un adecuado desempeño laboral.

Pérez y Rojas (2021) en su estudio realizado en Querocotillo, teniendo por finalidad establecer relación entre comunicación organizacional con desempeño laboral de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Querocotillo- Cutervo. Como resultado obtuvo que la comunicación mantiene relación positiva alta con el desempeño laboral con significancia de 0.04 y mediante la técnica estadística de Pearson con valor de 0.072, además el 54% de colaboradores considera adecuada la comunicación formal, asimismo el 46% considera muy adecuada por tener políticas y protocolos establecidos donde la comunicación formal se realiza mediante documentos, en cambio 93% señala que existe adecuada comunicación informal donde hay confianza entre superiores y colaboradores; además fue una



investigación aplicada, no experimental, transversal y correlacional, la encuesta utilizó como técnica para la recolección de información y el cuestionario de instrumento.

Esta investigación mantiene relación con el estudio donde resalta la confianza que debe existir entre jefe y colaborador, para mantener una adecuada comunicación en la entidad y alcanzar un buen desempeño laboral.

Arévalo (2021) en su investigación realizada en Cutervo, con el propósito de determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Cutervo; mediante el coeficiente Rho de Spearman con valor de 0.838 determinó que las variables guardan relación positiva alta y significativa con valor de 0.000, además muestra que del personal un 42% percibe como regular el desempeño, asimismo 36% lo expresa en un nivel malo, solo 22% considera que el desempeño se encuentra en buen nivel; en cambio el 48% considera como regular al clima en la organización, asimismo 30% indica que se encuentra en nivel malo y el 22% considera en un nivel regular al clima en la entidad; el estudio se desarrolló mediante la metodología hipotética deductiva, con diseño no experimental, como técnica utilizó el censo e instrumento el cuestionario.

De la misma manera el estudio anterior guarda relación con las variables de investigación, además resalta la importancia de mantener en constante evaluación al clima en una organización para alcanzar un adecuado desempeño de los trabajadores.

Fernández y Ramírez (2021) investigación efectuada en Chota, con el propósito de establecer relación entre clima organizacional con el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota; alcanzando como resultado la relación alta y significativa de las variables por intermedio del coeficiente Rho de Spearman con 0.823 y valor de 0.000, donde al tener un adecuado clima mejor será el desempeño de los funcionarios para concretar objetivos establecidos por la entidad, asimismo encontró que existe relación positiva muy fuerte entre la estructura y el desempeño con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.823; con investigación de tipo aplicada, descriptiva, correlacional no experimental, de corte transversal y también con enfoque cuantitativo, para recolectar la información



utilizó como técnica la encuesta y análisis documental asimismo el cuestionario como instrumento.

Lo descrito en el párrafo anterior guarda relación muy relevante con las variables de la presente investigación, en cuanto a su metodología también coincide, por ser un estudio cuantitativo no experimental, relacional y transversal a pesar de tener variables de naturaleza cualitativa, pero se diferencia por tener una población amplia en cambio en el estudio realizado fue una población reducida.

2.2. Bases teóricas científicas

A continuación, se presenta las teorías que sustentan la investigación: teoría XY de McGregor, teoría de la motivación de Maslow, teoría del clima organizacional mediante el enfoque de Likert y enfoque de Litwin y stinger.

La teoría XY de McGregor indica que miembros directivos de la organización tienen como función dirigir esfuerzos, acciones y conductas, para encaminar el desarrollo de actividades de los colaboradores; al no mantener intervención activa la dirección, los trabajadores actúan de manera pasiva, incluso oponiéndose a objetivos de la organización; por ende, debe existir recompensas, castigos y control sobre las labores (McGregor, 1960).

La teoría contribuye al desarrollo de la investigación, donde los colaboradores indican que integrar una organización es sentirse o estar castigados, afectando el clima organizacional al no ejercer de manera eficiente sus funciones, ocasionado un ambiente laboral inadecuado en la entidad por la misma naturaleza del hombre.

En la teoría Y, los gerentes consideran que los subordinados ven su trabajo como fuente de satisfacción, esforzándose constantemente para alcanzar mejores resultados en beneficio de la organización que permita alcanzar objetivos establecidos, en tal sentido las empresas priorizan resultados y habilidades de los colaboradores (McGregor, 1960).

Esta teoría manifiesta que los trabajadores al desarrollar sus actividades se encuentran satisfechos a pesar de aumentar la carga laboral, al existir satisfacción en el desarrollo de actividades, también se trabaja en equipo donde sería mejor el ambiente laboral, no siendo necesario utilizar sanciones o amenazas.



Asimismo, en la Teoría de la Motivación de Maslow, donde se encuentra como resaltante la pirámide de Maslow, que propone categorizar las necesidades en cinco niveles y los individuos deben pasar por cada uno de ellos.

De este modo las necesidades fisiológicas están ubicadas en el primer nivel siendo las más prepotentes de todas las necesidades, donde el ser humano carece de todo en la vida y su principal motivación es la obtención de alimento, que sin ello dificultaría su existencia. Las necesidades de seguridad en el entorno laboral se encuentran en el segundo nivel, resaltando la estabilidad y remuneración justa. El tercer nivel resalta necesidades de amor, afecto y sentido de pertenencia, en el ámbito laboral se refiere a relaciones laborales y trabajo en equipo. Las necesidades de reconocimiento, recompensa, cumplimiento de objetivos, status social, fama y gloria conforman el cuarto nivel. Como último nivel contiene la autorrealización individual alcanzado cuando todas las necesidades anteriores están satisfechas, haciendo referencia que la persona utiliza todas sus capacidades, habilidades y creatividad (Maslow, 1987).

También la teoría será fundamental debido a que manifiesta los diversos niveles que transcurre la persona para satisfacer sus necesidades, al ser insatisfechas serán determinantes en la conducta, donde los individuos al cumplir necesidades básicas automáticamente surgirán las necesidades superiores las cuales serán fuente de motivación para las personas y lograr satisfacerlas.

En la Teoría del clima laboral de Likert (1965), donde señala que el comportamiento de una persona en el trabajo depende no solo de las características individuales, sino también de las características que comprende el reconocimiento del entorno y componentes de la entidad.

Al no existir confianza entre colaboradores y directivos se estaría hablando del clima organizacional autoritario. Donde mayormente la toma de decisiones lo realiza la gerencia y posteriormente se comunican a las diversas áreas; los colaboradores trabajan en un ambiente de miedo, amenazas, castigos, en algunas oportunidades recompensas donde la satisfacción de necesidades perdura en un nivel psicológico y de seguridad (Brunet, 1978).

Por otro lado, en el clima participativo los directivos generan confianza en los colaboradores



donde políticas y decisiones son tomadas por la gerencia, pero también en un nivel de menor jerarquía permite decidir a los colaboradores mediante la comunicación, recompensa y castigo donde cualquier implicancia es utilizada con finalidad de motivar al personal para satisfacer sus necesidades.

Esta teoría será importante para el desarrollo de la investigación en algunas entidades se presentan situaciones donde las decisiones se toman en la cima es decir por directivos, debido que no existe confianza con los trabajadores lo que generan un inadecuado clima organizacional, que va a impedir el buen desarrollo de sus actividades del personal por temor a ser castigados. Pero también existen situaciones que genera confianza entre jefe y colaboradores en la entidad permitiendo tomar decisiones en los diversos niveles, asimismo se evitan los castigos y se brindan recompensas que contribuyen a lograr un mejor clima organizacional en la entidad.

Asimismo, Litwin y Stringer (1968) en la teoría del clima organizacional señalan que clima se refiere al conjunto de particularidades del entorno de trabajo siendo probable que sean reconocidas de forma inmediata o posteriormente por los colaboradores que interviene en el comportamiento y motivación. Esta teoría intenta explicar aspectos importantes sobre la conducta de las personas que conforman una entidad, mediante términos como motivación y clima que busca explicar las causales que afectan el comportamiento y percepción de un individuo (Acosta & Venegas, 2010).

Además, asumen algunos aspectos que describen el clima y que mantienen relación con las características de la una entidad como la estructura se encuentra vinculada a las reglas organizacionales, formalidad, obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Donde describe los medios formales en la organización, en la recompensa hace referencia a los incentivos percibidos por efectuar una buena labor en medida, es decir la entidad premia en vez de aplicar el castigo; en cambio el conflicto se refiere a una situación donde los miembros de la organización aceptan puntos de vista opuestos y tienen miedo de enfrentar y resolver los problemas cuando se presentan; por otro lado, la identidad se refiere al sentido de pertenencia a la organización siendo importante para los empleados, así como la sensación de compartir metas personales y metas institucionales que distinguen a la entidad.

Existen diferentes conceptos de clima organizacional como:



Es el entorno laboral que genera por la interacción de los integrantes que conforman una organización, el cual se encuentra estrechamente relacionado con la motivación que tengan los trabajadores, al existir motivación se generan relaciones agradables de animación, interés y colaboración (Chiavenato, 2011).

Asimismo, Bordas (2016) define al clima organizacional como la manera que perciben el entorno laboral los colaboradores en la organización partiendo de diversas dimensiones que guardan relación con el individuo y toda la entidad.

Por otro lado, Serrano y Portalanza (2014) indican que al existir adecuado clima organizacional en la entidad mayor será la productividad y también permitirá reducir costos, en que los colaboradores mejorarán su desempeño laboral; el buen clima organizacional dependerá de la forma en que los administrativos lideren a sus subordinados.

Según el Ministerio de salud (MINSA), 2012 presenta once dimensiones que conforman el clima organizacional:

La comunicación hace referencia a la manera de intercambiar información en una organización, donde los individuos expresan con facilidad sus opiniones, quejas y reclamos con la finalidad de ser atendidos por los directivos.

El conflicto y cooperación muestra el nivel de colaboración que se percibe entre trabajadores en el desarrollo de sus actividades en base a recompensa y satisfacción que surge en la entidad.

Asimismo, el confort “son los esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable” (MINSA, 2012, p. 18).

Por otra parte, la “estructura indica la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo” (MINSA, 2012, p. 18).

La identidad es considerada como la satisfacción de pertenecer a una entidad siendo elemento primordial para el trabajo en equipo que permite alcanzar objetivos organizacionales.



De igual manera la “innovación cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas” (MINSA, 2012, p. 18).

También el liderazgo considerado como la forma de influir sobre los individuos por parte de los directivos, por intermedio del comportamiento que permitirá obtener resultados. Además, dependerá de diversos factores como valores, procedimientos y normas.

La motivación se define como “el conjunto de reacciones y actitudes propias de los individuos que manifiestan ante determinados estímulos que se presentan en un lugar y tiempo determinado” (MINSA, 2012, p. 18).

La recompensa es considerada como la forma de incentivar a los colaboradores por las actividades desarrolladas contribuyendo al crecimiento y beneficio de la organización sin la necesidad de utilizar castigo alguno.

También remuneración se considera al beneficio económico percibido mediante el desarrollo eficiente de actividades obtenido a cambio de una contraprestación laboral efectuada.

Finalmente, la toma de decisiones permite a los miembros de la organización mediante el análisis de información brindar propuestas que contribuyan al desarrollo de la misma, asimismo soluciones a problemas que se presenten.

El desempeño laboral está fundamentado por las siguientes teorías:

Para Stoner et al. (1996) desarrollaron la teoría de la equidad en la que manifiestan que la evaluación de manera individual en base a equidad y justicia ante una recompensa percibida, es elemento primordial para que exista motivación al trabajar; considerada la equidad como la proporción conformada por insumos laborales como el esfuerzo, habilidades y recompensa como la remuneración o ascenso que recibe el individuo. En esta teoría la persona siente motivación cuando experimenta satisfacción al percibir un beneficio fruto de esfuerzo, además juzgan la equidad comparando las recompensas que otros obtienen por insumos o proporción de esfuerzo similar.

Por lo tanto, la teoría contribuye al desarrollo de la investigación porque manifiesta que las



personas se muestran satisfechas cuando perciben una recompensa fruto de esfuerzo, en toda entidad se debe poner en práctica la equidad por ser un elemento primordial para alcanzar un adecuado desempeño de los trabajadores al desarrollar sus actividades.

Mediante los factores de Herzberg, teoría que surgen dos factores que favorecen el comportamiento humano, factores higiénicos y motivacionales.

Los factores de higiene o factores externos, son el entorno y los métodos que rodean a las personas y como realizar su trabajo, estos están más allá del control humano, mediante factores óptimos se debe evitar la insatisfacción de los empleados.

Factores motivacionales o intrínsecos se encuentran controlados por las actividades que desarrolla el ser humano, es decir, la satisfacción laboral es una actividad gratificante y emocionante que contribuye a la motivación del individuo.

El estar insatisfecho con el desarrollo de actividades, con el entorno laboral, salario, beneficio percibido, directores, colegas y cargos ocupados siendo factores de higiene y satisfacción (Hernández, 2011).

Esta teoría contribuye al mejor entendimiento de algunas causales que determinan el rendimiento de los individuos, ya sea factores del entorno laboral aquellos que no están bajo el control humano a diferencia los factores motivacionales surgen por iniciativa de los directivos de la entidad donde se evidencia por realizar una actividad gratificante.

También en la teoría de las tres necesidades de McClelland donde indica que todo trabajador tiene tres tipos de necesidades que pueden determinar su rendimiento laboral:

Las necesidades de logro se caracterizan por la forma de sobresalir y luchar para alcanzar el éxito, estando conformado por conjunto de individuos que se esfuerzan para demostrar el éxito mediante premios, sin importar la responsabilidad o el disgusto que asuman a cambio de lograr méritos.

Las necesidades de poder se refieren a la conducta que desarrolla la persona y posee capacidad de liderar asimismo trata de influir en los miembros de la organización para mejorar el rendimiento.



Además, las necesidades de afiliación hacen referencia a la interacción entre los miembros de una organización donde existe el trabajo en equipo y cooperación con la finalidad de alcanzar objetivos establecidos en beneficio de la entidad.

El párrafo anterior permite analizar que los trabajadores determinan su rendimiento de acuerdo a las necesidades que tengan, es decir al tener una necesidad básica mayor será el desempeño y asumirá funciones con una conducta distinta a otras personas que no tenga las mismas prioridades.

Existen diversas definiciones de desempeño laboral a continuación se presentan algunas:

El desempeño son actitudes que muestran los individuos en su centro de labores, dependido de diversos factores que intervienen entre los miembros mediante un lapso de tiempo. El conocimiento, habilidad y percepción de las actividades que desarrolla dependerá del esfuerzo de cada integrante de la organización (Chiavenato, 2011).

De igual importancia se considera como resultado de la conducta del individuo frente al desarrollo de sus funciones mediante sus facultades, dependiendo del proceso de regulación entre la entidad y colaborador (Pedraza et al., 2010).

Por otra parte, habilidades se considera al conjunto de conocimientos y cualidades que posee el ser humano para ejercer funciones y demostrar productividad en la entidad, haciendo uso de habilidades blandas y habilidades duras las cuales son determinantes en el desempeño y desarrollo de actividades. Además, las funciones se refieren a las labores encomendadas a cada trabajador en un puesto asignado, donde sus funciones se encuentran estructuradas acorde con los procesos de la organización, asimismo se refiere a responsabilidades que tiene que cumplir cada individuo en la organización obteniendo mayor rentabilidad, desempeñándose arduamente y de manera eficiente en las actividades encomendadas (Mondy, 2010).

Además, las necesidades laborales son obtenidas en un contexto social, surgiendo de la experiencia obtenida que varía de manera considerables de una persona a otra, donde las necesidades laborales son adquiridas mediante la experiencia, como el logro, afiliación, intimidad y poder que



dependen del ambiente laboral en que interactúan (Donawa, 2019).

Asimismo, la satisfacción laboral comprende el conjunto de actitudes que manifiesta el ser humano al desarrollar sus actividades, al encontrarse satisfecho en su centro de labores expresará actitudes positivas hacia el mismo que le permite alcanzar metas establecidas, en cambio al encontrarse insatisfecho manifestará actitudes negativas en las labores, que puede depender del tema remunerativo (García, 2010).

También las habilidades laborales se consideran como la capacidad productiva de la persona, midiendo en términos de desempeño en un momento determinado, donde se encuentra las habilidades, destrezas y actitudes, además conocimientos adquiridos mediante capacitaciones (Alles, 2015).

2.3. Bases normativas

Objetivo de desarrollo sostenible N° 16 Paz, justicia e instituciones sólidas, mediante este objetivo se garantiza la igualdad del acceso a la justicia, además contribuye al establecimiento de instituciones sólidas y eficaces (CEPAL, 2023).

El sistema de gestión de rendimiento normado por ley N° 30057, ley de servicio civil, con el objetivo de capacitar a trabajadores donde logren desempeñarse de una mejor manera en el trabajo y brindar un servicio de calidad en las instituciones públicas (Congreso de la República del Perú [CRP], 2013).

Reglamento general de la Ley del Servicio Civil N° 30057, aprobada con el Decreto Supremo 040-2014-PCM, donde se establece los lineamientos de la ley para su respectiva aplicación (CRP, 2014).

Por medio de Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE, donde se encuentra señalada la Directiva de Subsistema de Gestión del Rendimiento, con el propósito establecer parámetros donde se demuestre el aporte de los trabajadores para el cumplimiento de metas y objetivos en beneficio de la organización (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).

Mediante Resolución de Alcaldía N° 134-2021-MDL/ALC. Donde se aprueba los instrumentos de gestión, planes y políticas, que regulan las actividades a realizar cada área en la entidad, así contribuir al desarrollo y cumplimiento de objetivos trazados (Portal de Transparencia, 2022).



2.4. Definición de términos básicos

Ambiente laboral. Se define como el conjunto de comportamientos éticos que guarda relación con la creación y sustento de un lugar de trabajo saludable, donde sea amigable, cordial y cálido, surgiendo el apoyo y trato mutuo entre integrantes de una organización (Rodríguez, 2005).

Clima organizacional. Es definido como conjunto de cualidades y propiedades en un entorno laboral que perciben y experimentan los miembros de una entidad manteniendo influencia inmediata en el comportamiento de los colaboradores (Chiavenato, 2000).

Comunicación. Se manifiesta mediante comportamientos éticos que se relaciona con el proceso de brindar información, percibir ideas, sugerencias y opiniones de los trabajadores, además realizar consultas de decisiones (Rodríguez, 2005).

Desempeño laboral. Se refiere al resultado del comportamiento de los colaboradores ante las actividades que desarrollan en su cargo, facultades y tareas, previo a un proceso de intervención entre trabajador y empresa (Faria, 1995).

Liderazgo. Se considera como técnica de motivar a un conjunto de personas para cumplir objetivos de la entidad, por intermedio de una dirección efectiva que permita canalizar esfuerzos y enfocarlos al cumplimiento de objetivos específicos mediante sus colaboradores (Soria, 1997).

Productividad. Se define como una variante enfocada a la obtención de resultados y se mantiene relacionada a la conducta de los colaboradores y factores externos al trabajo (Fernández & Sánchez, 1997).

Satisfacción laboral. Consiste en la relación que mantienen los colaboradores con su entorno laboral, en búsqueda de coherencia entre las necesidades de los trabajadores y lo que perciben los mismos en el desarrollo de sus actividades (Wright & Davis, 2003).

Trabajo en equipo. Es una acción social donde es imprescindible poseer habilidades de comunicar, pensar y actuar ante los miembros de una entidad; actualmente es tendencia en los centros de labores la necesidad de reducir costos, donde los colaboradores son considerados como fuentes de trabajo, por permitir alcanzar y conservar el éxito de las organizaciones (Tejada, 2007).



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

La investigación está basada en el método hipotético-deductivo, proceso que inicia con afirmaciones en forma de hipótesis que buscan refutar o falsear dichas hipótesis, para posteriormente obtener conclusiones y así permitan confrontarlas con los hechos (Bernal, 2010). Por intermedio de hipótesis formuladas el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022 que se ha contrastado y que permitió obtener conclusiones de la investigación.

3.2. Tipo de investigación

Asimismo, es una investigación básica de alcance relacional debido a que busca generar nuevos conocimientos y campos de investigación con la finalidad de recolectar información del contexto para complementar el conocimiento científico, además tiene propósito de comprobar la relación de dos o más variables existentes, donde mediante el estudio permite conocer el comportamiento de una variable cuando surge modificación en otras variables (Hernández et al., 2014; Bernal, 2006). Es decir que la investigación aporta conocimientos sobre la relación entre clima organizacional y desempeño laboral.

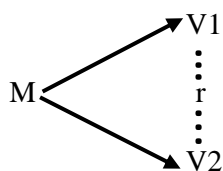
Por la naturaleza de las variables es una investigación cualitativa y por el enfoque de la investigación es cuantitativa (Hernández & Mendoza, 2018).

3.3. Diseño de investigación

La presente investigación tiene diseño no experimental, donde las variables ocurren más no son manipuladas, no existe control directo de variables ni influencia sobre ellas, porque ya acontecieron al igual que sus efectos. Asimismo, el estudio es de corte transversal porque se realiza en un solo momento la recolección de información, con la finalidad de describir y analizar la relación de las variables en un momento establecido (Hernández et al., 2014). En la investigación no se manipula las variables y la información se recolecta en un solo momento, también se verifica la relación entre clima organizacional y desempeño laboral.

Figura 1

Esquema del diseño de la investigación



Donde:

M: Personal de la Municipalidad Distrital de Lajas.

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño laboral

r: relación (T_b)

En la investigación se determina la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la entidad en estudio.

3.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1 Clima organizacional	Percepción colectiva de los integrantes de la organización sobre el trabajo, entorno físico donde se genera, las relaciones interpersonales que se presentan y las diversas reglas de manera	Comunicación	Eficiencia en la comunicación
			Confianza
			Conocimiento del personal
		Conflicto y cooperación	Soluciones a problemas
			Relación entre trabajadores
		Confort	Productividad
			Estructura laboral
Estructura	Coordinación		
	Conocimientos del puesto		
			Conocimiento de políticas y reglamentos



	formal o informal que afecta el desarrollo de actividades (MINSA, 2012).		Procedimientos para los tramites
			Tipo de información para la toma de decisiones
		Identidad	Sentimiento de pertenencia
			Compromiso con la organización
			Objetivos del trabajador
		Innovación	Nivel de conocimiento
			Cumplimiento de objetivos institucionales
			Adaptabilidad a cambios
		Liderazgo	Apoyo y orientación
			Recompensa
			Trabajo en equipo
		Motivación	Desarrollo profesional
			Iniciativas de solución
			Bienestar del trabajador
Recompensa	Reconocimiento económico		
	Promover ascensos		
	Igualdad al brindar incentivos		
Remuneración	Salario justo		
	Eficiencia		
	Condiciones laborales		
Toma de decisiones	Participación activa		
	Procedimientos		
	Autonomía		
Variable 2 Desempeño laboral	Se considera como resultado del comportamiento de la persona al asumir funciones, actividades, tareas y atribuciones; mediante procesos de regulación o mediación entre él y la organización (Pedraza et al., 2010).	Necesidades laborales	Necesidades de logro
			Necesidades de poder
			Necesidades de afiliación
		Satisfacción laboral	Comportamiento
			Metas
			Valoración al trabajador
		Habilidades laborales	Capacitación
			Funciones
			Habilidades



3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.5.1. Población

Población o universo se considera al conjunto de casos que coinciden con determinadas características (Hernández & Mendoza, 2018).

La población estuvo compuesta por 75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lajas; de los cuales 23 están con decreto legislativo 728, 15 con decreto legislativo 276 y 37 bajo el decreto legislativo 1057.

Tabla 2

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lajas

Tipo de contrato	Cantidad de trabajadores
Decreto Legislativo 728	23
Decreto Legislativo 276	15
Decreto Legislativo 1057	37
Total	75

Nota: Datos proporcionados por la Oficina de recursos humanos Municipalidad Distrital de Lajas

3.5.2. Muestra

No se ha determinado el tamaño de la muestra debido a que se ha trabajado con la totalidad de la población.

3.5.3. Muestreo

No ha sido necesario realizar muestreo debido a que se ha trabajado con la totalidad de la población.

3.5.4. Unidad de análisis

Está representada por cada trabajador de la Municipalidad Distrital de Lajas según régimen laboral contractual.



3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada ha sido la encuesta porque nos permite obtener datos para realizar la investigación (Bernal, 2010). La investigación se desarrolló mediante la encuesta como técnica permitiendo obtener información sobre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó en la presente investigación un cuestionario por cada variable para la recolección de datos, se encuentra compuesto por preguntas de escala tipo Likert de 5 niveles: Totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, De acuerdo = 4, Totalmente de acuerdo = 5. Para la variable clima organizacional el cuestionario está basado en el modelo establecido por el Ministerio de Salud (MINSAL, 2012).

La validación del instrumento fue mediante juicio de expertos y sometido a estadística con la finalidad de demostrar la validez del contenido y para ello se empleó V de Aiken; para demostrar la confiabilidad se utilizó Alfa de Cronbach. Obteniendo como resultado en el clima organizacional una validez de 0,830 y para desempeño laboral un 0.826, cuyos valores según Herrera (1998) se encuentran entre una excelente validez; además se obtuvo un Alfa de Cronbach 0,817 para variable clima organizacional y en la variable desempeño laboral un Alfa de 0,843 cuyos valores se presentan en el anexo 8, es decir que los instrumentos tienen un coeficiente de fiabilidad bueno (George & Mallery, 2003).

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Procesamiento de datos

Para la recolección de los datos primeramente se solicitó el permiso correspondiente ante los encargados de dirección de la Municipalidad Distrital de Lajas, posteriormente se procedió con la aplicación de un cuestionario para la recopilación de información. Para el procesamiento de datos se utilizó un software estadístico registrando de acuerdo a la escala de Likert, mostrando la información en tablas y gráficos estadísticos, asimismo, se realizó una agrupación visual reduciendo las 5



características de escala ordinal a 3 denominándose para el clima organizacional como no saludable, por mejorar y saludable; en el desempeño laboral como malo, regular y bueno, para determinar la relación (Díaz, 2009; MINSA, 2012) (Anexo 11).

3.7.2. Análisis de datos

Las características fueron analizadas a través de tablas de frecuencia y gráficos estadísticos. Para la contratación de hipótesis se identificó las hipótesis de la investigación, luego se planteó la Hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1); se eligió el nivel de significancia, para esta investigación $\alpha = 0.05$; se encontró la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera (valor p) y el estadístico Tau b de Kendall (T_b); y se tomó la decisión rechazando H_0 si valor $p \leq \alpha$, y no rechazando H_0 si valor $p > \alpha$ Tau b de Kendall mostró la intensidad y el sentido de la relación. Se aplicó Tau b de Kendall debido a que las variables son escala ordinal (Triola, 2018; Padilla, 2019).

3.8. Aspectos éticos y rigor científico

La investigación está basada en los siguientes principios éticos que garantizan confidencialidad y credibilidad de la información que se obtenga aplicando los instrumentos de forma presencial.

El principio de beneficencia se utilizó por el investigador, donde posee el deber moral de interactuar en favor de los demás, siendo la institución donde labora brindando solución a problemas empresariales que surjan.

Además, utilizó el principio de dignidad humana donde se dirigió con amabilidad y respeto el investigador a los individuos involucrados en la investigación, manteniendo en reserva su identidad y respetando sus costumbres, tradición y creencias.

Asimismo, el investigador utilizó el principio de reserva, donde la información recolectada de la organización y de sus colaboradores fue tratada con total reservada y protegida, para anticiparse a cualquier daño que pueda ocasionarse posteriormente a los antes mencionados.

También se utilizó el principio de confidencialidad, donde el investigador garantiza confidencialidad ante la información obtenida durante el proceso de investigación, misma que será mantenida en secreto, que servirá específicamente para el estudio y posteriormente tomen decisiones los directivos de la entidad en estudio.



Además, la investigación estuvo basada mediante aspectos de rigor científico por las siguientes razones:

Por la credibilidad, mediante este criterio el investigador evidencia la credibilidad de la información recaudada, utilizada y los resultados obtenidos con el estudio realizado.

Asimismo, está basado en la confiabilidad, este criterio al investigador permite analizar e interpretar los resultados obtenidos, demostrando lo aportado por las unidades de estudio durante el proceso de recolección de datos.

Además, por la aplicabilidad, criterio mediante el cual permite que los resultados obtenidos durante la investigación sean replicados en diferentes contextos.

También citas y referencias, criterios que permiten al investigador citar y referenciar a diversas investigaciones anteriores que serán usadas como antecedentes en la investigación.

CAPÍTULO IV

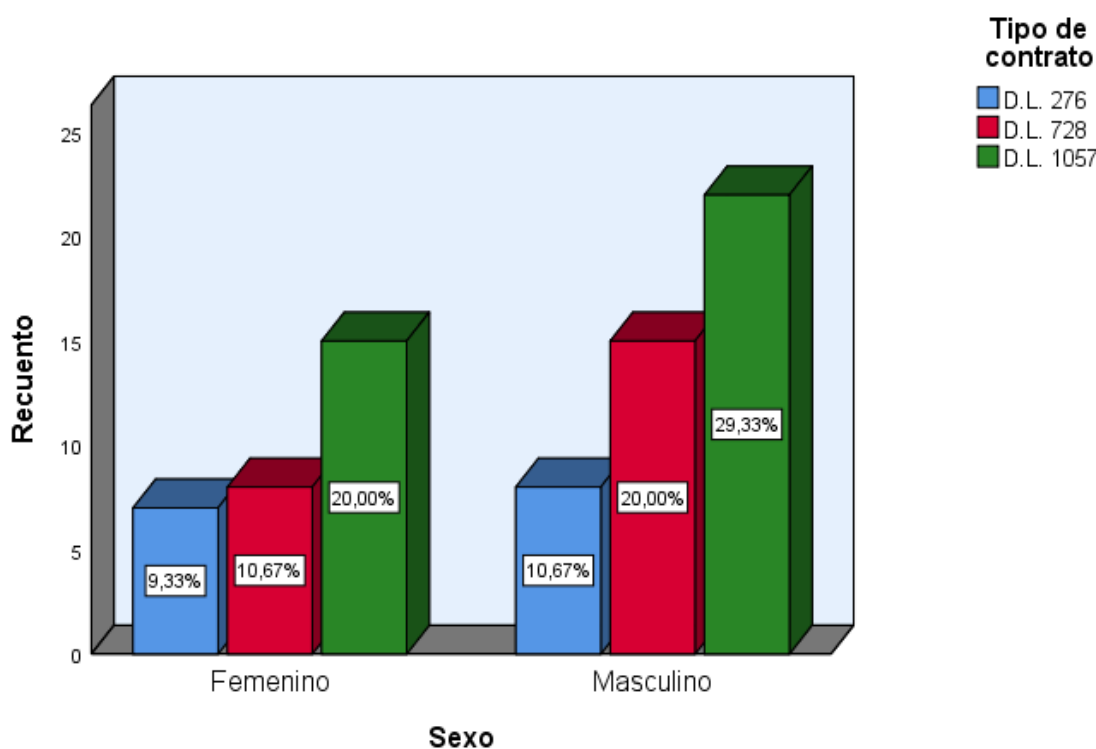
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de resultados

El análisis de los resultados se presenta a través de tablas y gráficos estadísticos encontrados en la investigación.

Figura 2

Porcentaje de tipo de contrato por sexo en la Municipalidad Distrital de Lajas



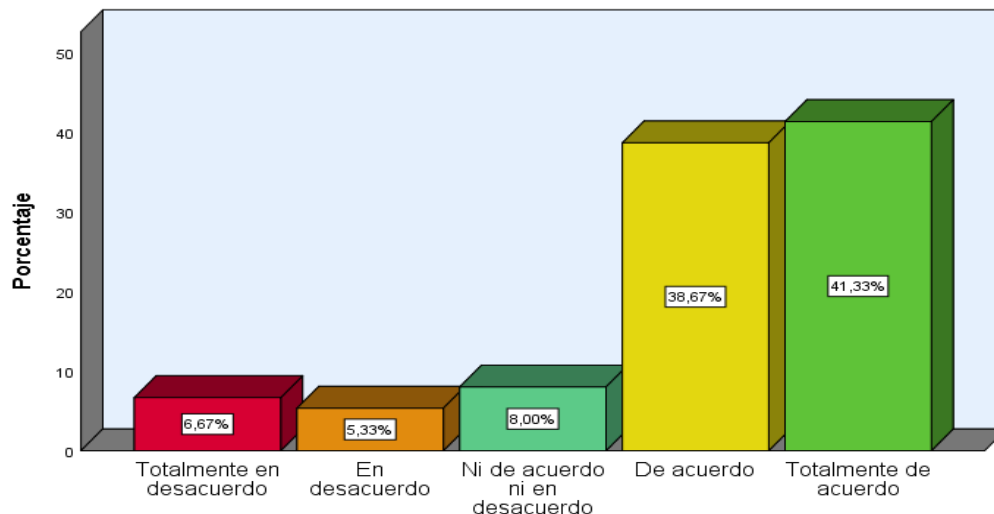
Nota. En base a la Tabla 16.

En la Figura 2 se muestra la mayor cantidad de trabajadores del sexo masculino 29,33% y del sexo femenino 20,00% se encuentra en el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, también de sexo masculino 20,00% y sexo femenino 10,67% están en el régimen laboral Decreto legislativo 728, asimismo 10,67% de sexo masculino y 9,33% del sexo femenino está en el régimen laboral Decreto Legislativo 276.

Comunicación del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas

Figura 3

Porcentaje mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo

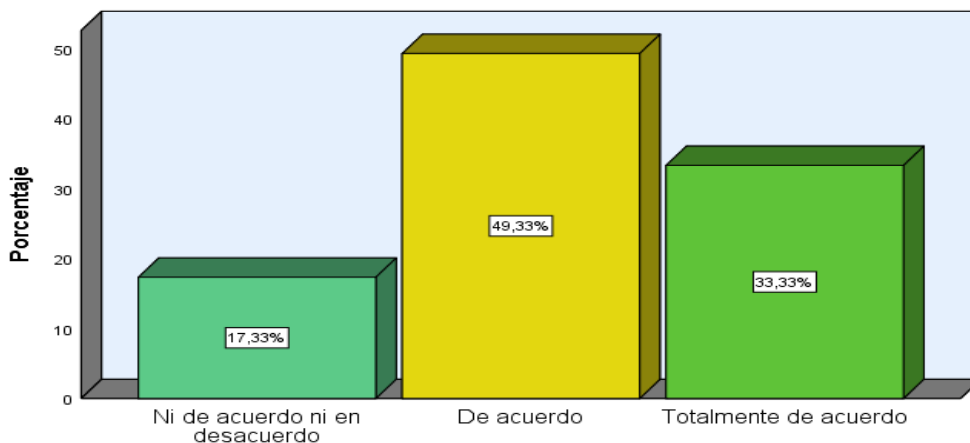


Nota. En base a la Tabla 17.

En la Figura 3 se muestra que 41,33% de trabajadores está totalmente de acuerdo en que su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar las apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo, asimismo el 38,67% están de acuerdo, el 8% ni de acuerdo ni en desacuerdo, en cambio el 6,67% totalmente en desacuerdo y 5,33% en desacuerdo. Se aprecia que la mayor cantidad de trabajadores consideran que existe comunicación con su jefe con la finalidad de obtener percepciones respecto a las funciones que ejercen.

Figura 4

Porcentaje mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo

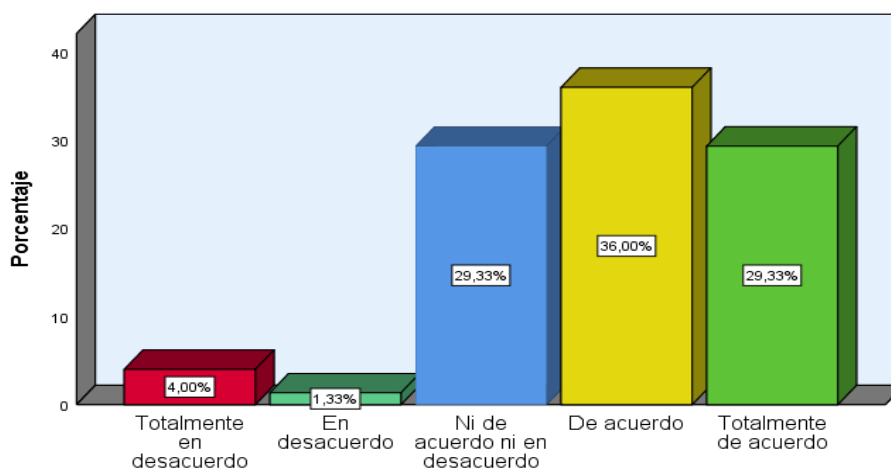


Nota. En base a la Tabla 18.

En la Figura 4 se observa que 49,33% de trabajadores se encuentra de acuerdo en que su jefe inmediato les comunica si están realizando bien o mal su trabajo, el 33,33% está totalmente de acuerdo, en cambio 17,33% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; donde se evidencia que la mayor cantidad de colaboradores consideran estar de acuerdo que el jefe inmediato les comunica si están desarrollando de manera adecuada sus funciones.

Figura 5

Porcentaje presto atención a los comunicados que emiten mis jefes



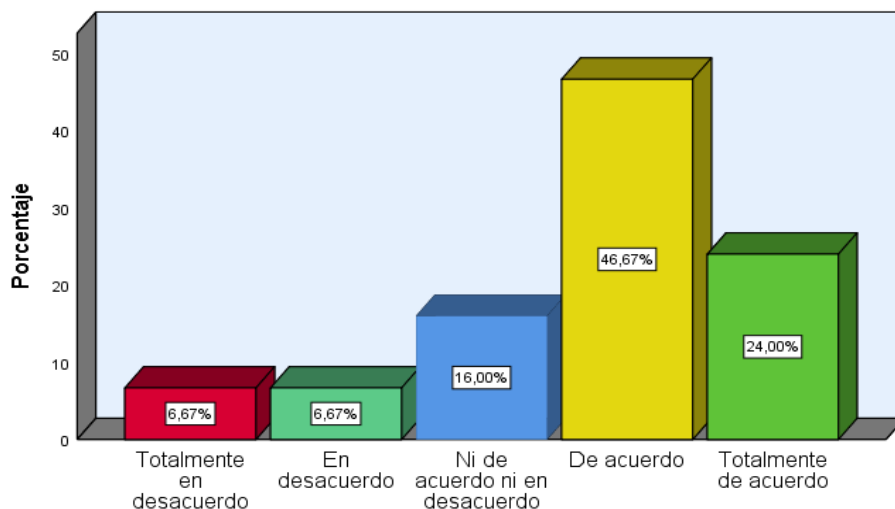
Nota. En base a la Tabla 19.

En la Figura 5 se visualiza que 36% de los trabajadores están de acuerdo en que prestan atención a los comunicados que emiten sus jefes, además 29,33% están totalmente de acuerdo, asimismo el 29,33% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, en cambio el 4% manifiesta estar totalmente en desacuerdo y 1,33% se encuentran en desacuerdo. Donde se percibe que la mayor cantidad de colaboradores considera prestar atención a los comunicados emitidos por sus superiores.

Conflicto y cooperación del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas

Figura 6

Porcentaje mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas

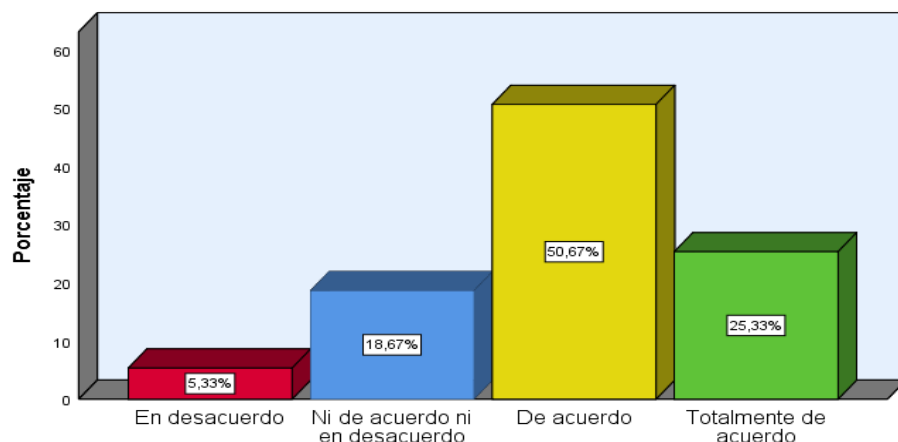


Nota. En base a la Tabla 20.

En la Figura 6 se muestra que 46,67% de colaboradores están de acuerdo en que sus compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas, 24% totalmente de acuerdo, 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero 6,67% totalmente en desacuerdo y 6,67% están en desacuerdo; evidenciando que la mayor cantidad de funcionarios consideran que se toma iniciativas de solución ante problemas se presenten en la entidad.

Figura 7

Porcentaje cometo errores

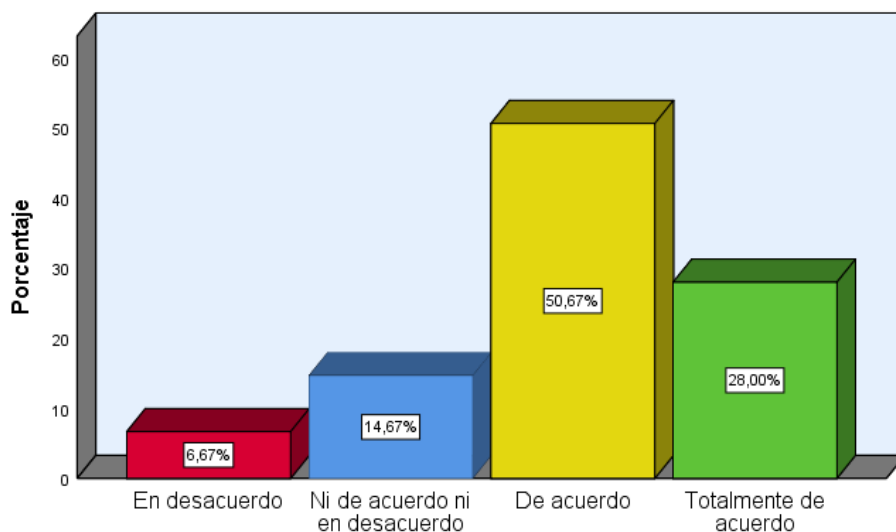


Nota. En base a la Tabla 21.

En la Figura 7 se muestra que 50,67% de trabajadores están de acuerdo que cometen errores, asimismo el 25,33% totalmente de acuerdo, pero 18,67% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 5,33% se encuentran en desacuerdo, donde se percibe que la mayor cantidad de colaboradores indican que cometen errores, siendo un factor determinante en el clima que se presente en la organización.

Figura 8

Porcentaje las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito

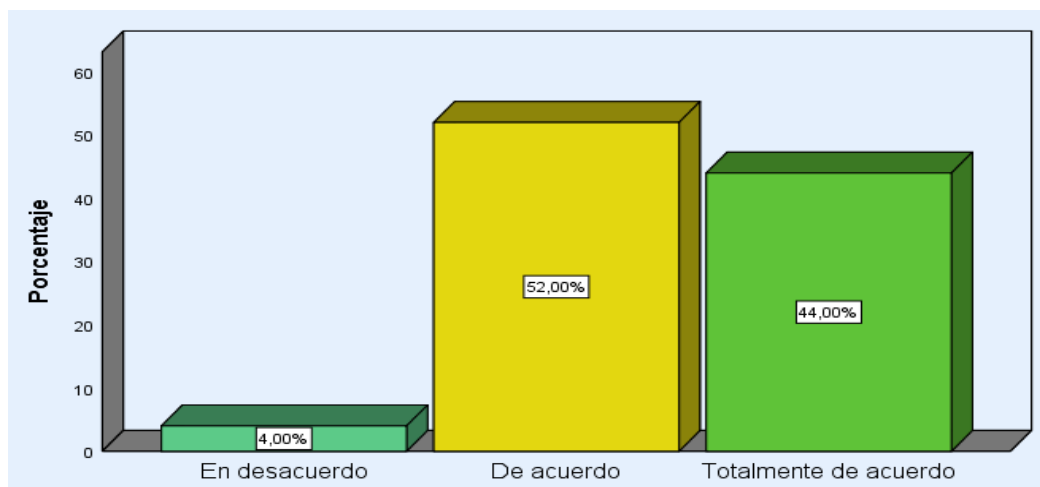


Nota. En base a la Tabla 22.

En la Figura 8 se observa que 50,67% manifiestan estar de acuerdo que las otras áreas o servicios brindan ayuda cuando es necesario, 26,00% totalmente de acuerdo, en cambio el 14,67% indican no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y 6,67% en desacuerdo; donde se percibe que la mayor cantidad de trabajadores manifiestan estar de acuerdo que obtienen ayuda de las diversas áreas cuando sea necesario, pero también en un porcentaje menor manifiestan estar en desacuerdo, siendo un factor determinante para la cooperación entre colaboradores.

Figura 9

Porcentaje puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito

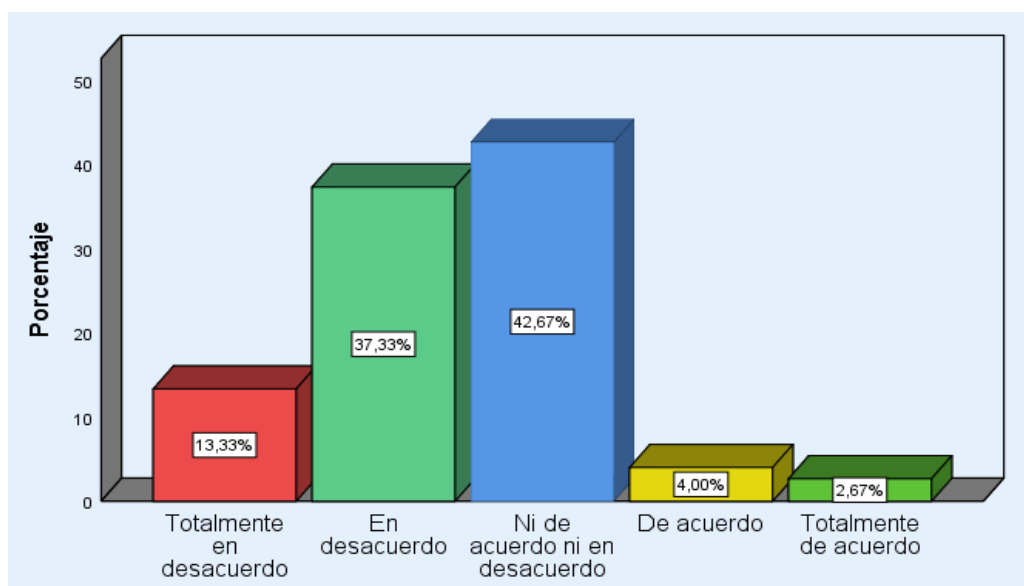


Nota. En base a la Tabla 23.

En la Figura 9 se visualiza que 52% están de acuerdo que cuentan con sus compañeros de trabajo cuando los necesitan, 44% totalmente de acuerdo y 4% en desacuerdo; donde se observa que la mayoría de trabajadores indican contar con el apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se les solicita, en cambio, un porcentaje menor manifiestan no tener el apoyo de los demás trabajadores.

Figura 10

Porcentaje he mentido



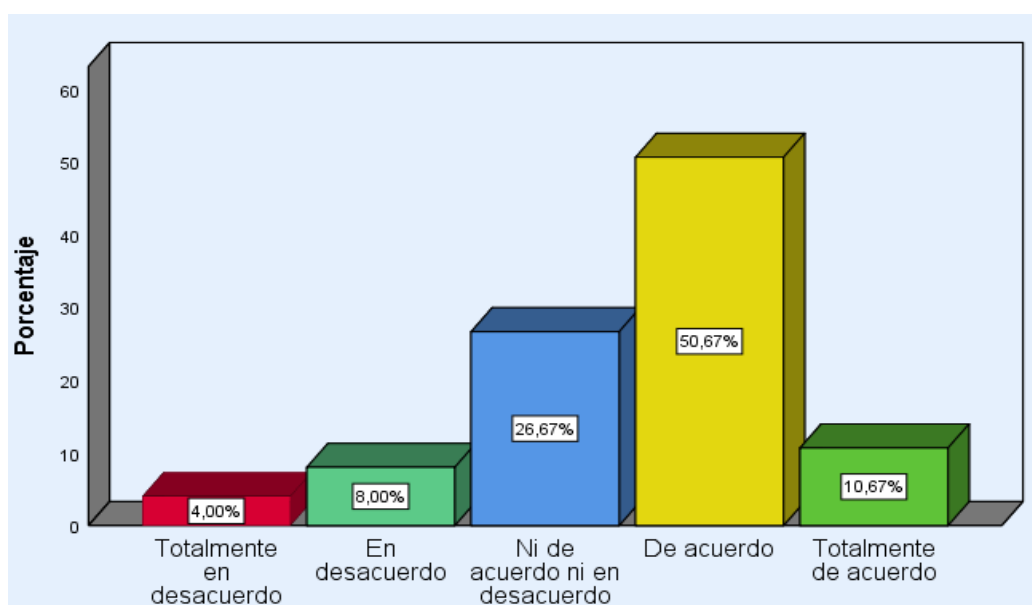
Nota. En base a la Tabla 24.

En la Figura 10 se observa 42,67% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que ha mentido, 37,33% en desacuerdo, asimismo 13,33% totalmente en desacuerdo, pero 4% de acuerdo y 2,67% totalmente de acuerdo. Donde la mayor cantidad de trabajadores indican estar en desacuerdo de haber mentido, en cambio en un porcentaje menor manifiestan estar de acuerdo en haber mentido, cuyo factor va a tener un impacto en el clima que se presente en la organización.

Confort del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas

Figura 11

Porcentaje la limpieza de los ambientes es adecuada

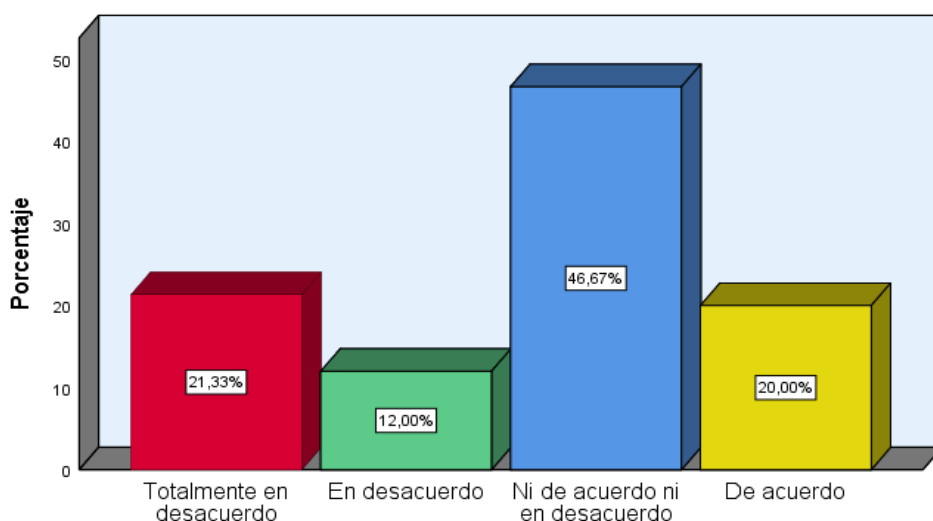


Nota. En base a la Tabla 25.

En la Figura 11 se percibe que 50,67% están de acuerdo en que la limpieza de los ambientes es adecuada, 26,67% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo 10,67% manifiesta estar totalmente de acuerdo, por otra parte 8% en desacuerdo y 4% totalmente en desacuerdo. Donde la mayor cantidad de trabajadores indican que los ambientes mantienen una limpieza adecuada, que les permite estar en confort para el desarrollo de sus funciones.

Figura 12

Porcentaje conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización

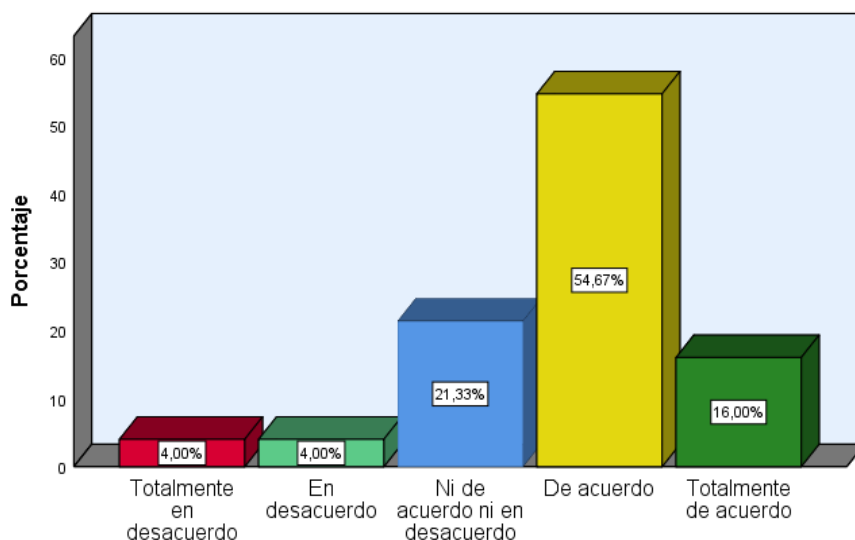


Nota. En base a la Tabla 26.

En la Figura 12 se muestra que 46,67% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en la organización, 21,33% totalmente en desacuerdo, 20% de acuerdo y 12% en desacuerdo; donde la mayor cantidad de trabajadores señalan estar totalmente en desacuerdo de conocer sus funciones que ejercen, pero también en un porcentaje similar indican estar de acuerdo de tener conocimiento sobre las actividades que desarrollan en beneficio de la entidad.

Figura 13

Porcentaje me río de bromas



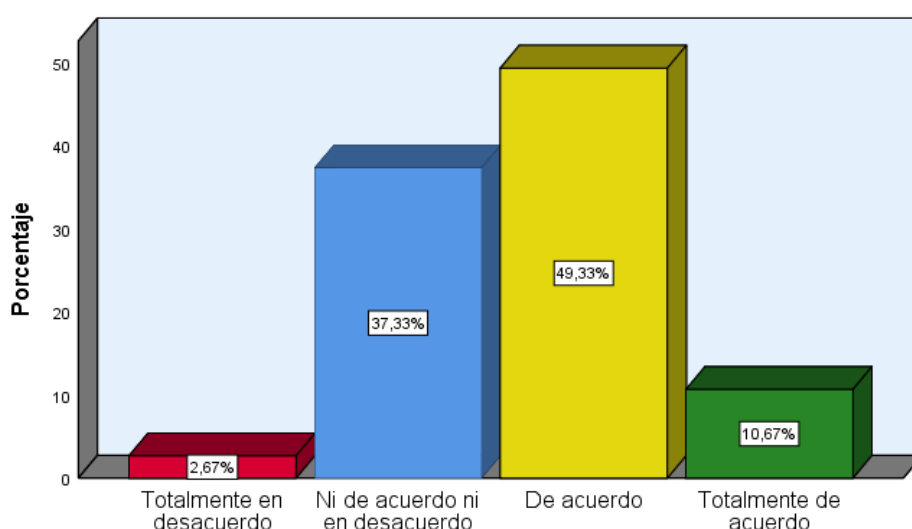
Nota. En base a la Tabla 27.

En la Figura 13 se observa que 54,67% de colaboradores están de acuerdo con reírse de bromas, 21,33% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, 16 % totalmente de acuerdo, además 4 % totalmente en desacuerdo y 4 % en desacuerdo; donde la mayoría de trabajadores indican que se ríen de bromas, siendo un factor que representa la comodidad que sienten al ejercer sus funciones en su centro de labores.

Estructura laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas

Figura 14

Porcentaje mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable

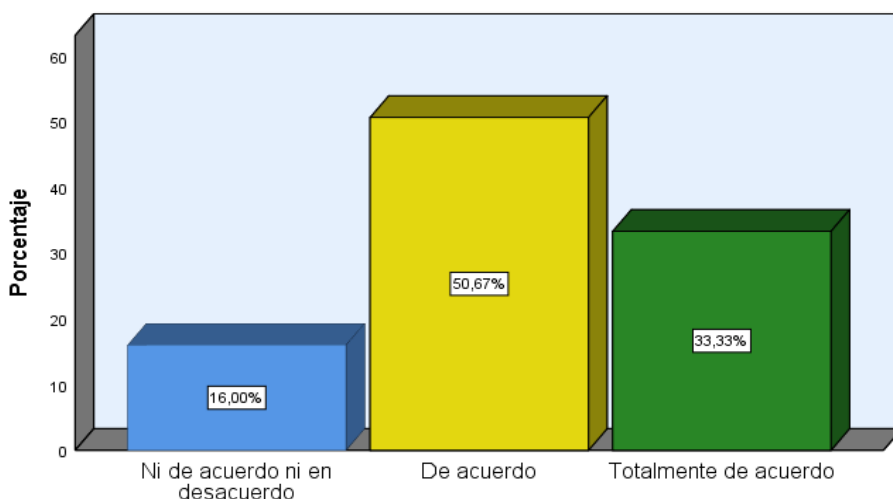


Nota. En base a la Tabla 28.

En la Figura 14 se muestra que 49,33% están de acuerdo en que su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable, 37,33% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 10,67% totalmente de acuerdo, 2,67% totalmente en desacuerdo; donde la mayor cantidad de trabajadores indican estar de acuerdo que el jefe inmediato se interesa por mantener un ambiente agradable en la organización.

Figura 15

Porcentaje las tareas que desempeño corresponden a mi función

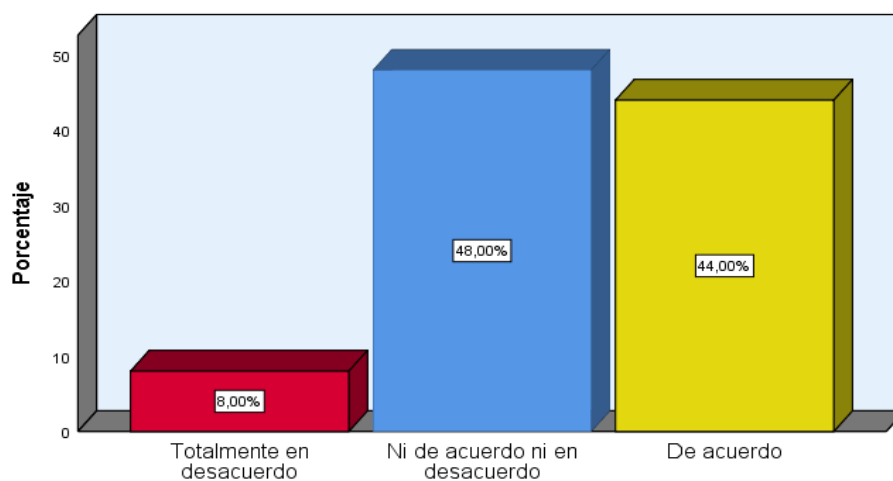


Nota. En base a la Tabla 29.

En la Figura 15 se visualiza que 50,67% están de acuerdo con las tareas que desempeñan corresponden a su función, asimismo 33,33% totalmente de acuerdo y 16% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo; donde la mayor cantidad de trabajadores señalan estar de acuerdo que las actividades que desarrollan corresponden a sus funciones, también un porcentaje menor indican que las tareas que realizan no pertenecen a sus puestos.

Figura 16

Porcentaje en términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo



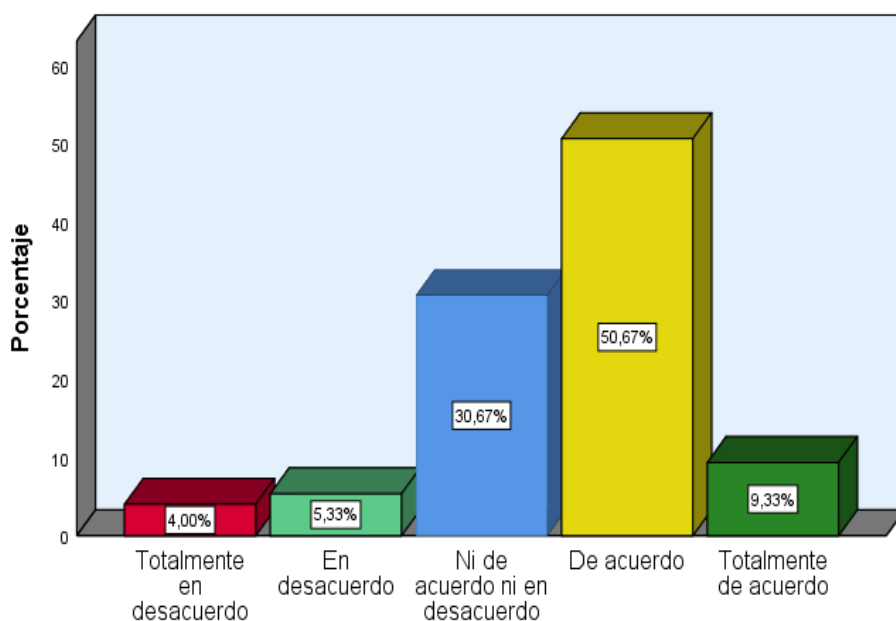
Nota. En base a la Tabla 30.

En la Figura 16 se observa que 48% de colaboradores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que en términos generales se sienten satisfechos con el ambiente de trabajo, asimismo 44% están de acuerdo y 4% totalmente en desacuerdo; donde resalta la mayor cantidad de trabajadores indicando estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que están satisfechos en el ambiente de trabajo, siendo factor fundamental para un adecuado clima en beneficio de la organización.

Identidad del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas

Figura 17

Porcentaje estoy comprometido con mi organización

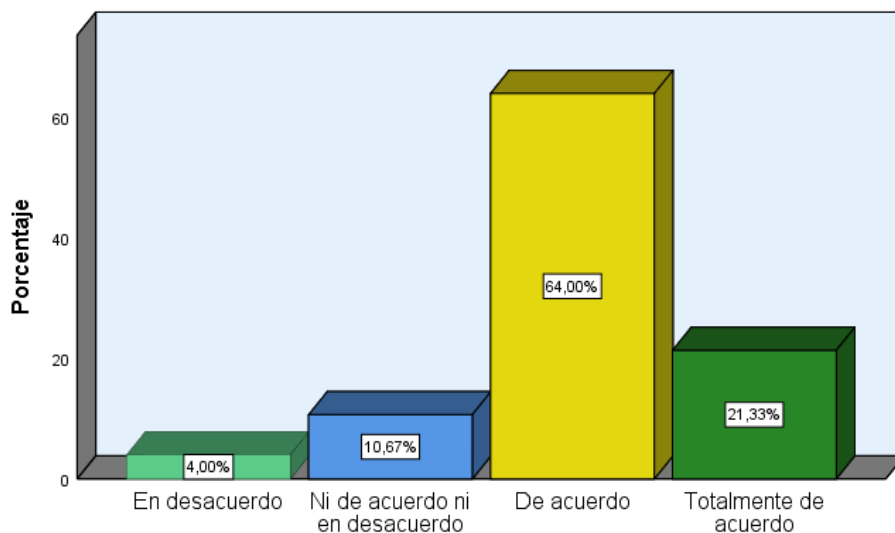


Nota. En base a la Tabla 31.

En la Figura 17 se muestra que la mayor cantidad de trabajadores 50,57% se encuentran de acuerdo con estar comprometidos con su organización, 30,67% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 9,33% totalmente de acuerdo, 5,33% en desacuerdo y 4% totalmente de acuerdo. Donde se percibe que un porcentaje mínimo de colaboradores indicando estar en desacuerdo que mantengan compromiso con la organización, en cambio un porcentaje mayor señalan que existe compromiso, siendo indispensable la identidad como funcionario para un adecuado clima en la entidad.

Figura 18

Porcentaje cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño

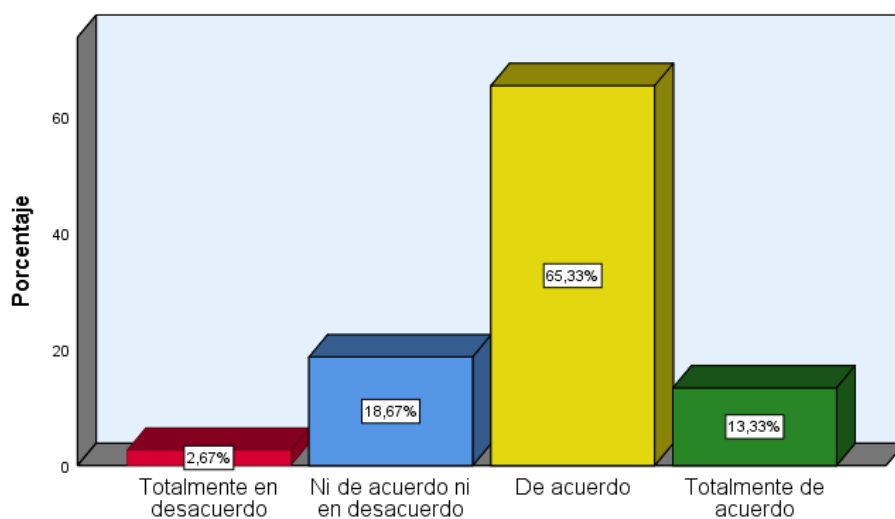


Nota. En base a la Tabla 32.

En la Figura 18 se muestra que 64% de colaboradores están de acuerdo en que cuando ha encontrado algo lo ha devuelto a su dueño, 21,33% totalmente de acuerdo, también el 10,67% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente 4% en desacuerdo; evidenciando que la mayor cantidad de trabajadores están de acuerdo con haber devuelto pertenencias de otros colaboradores que hayan encontrado, factor que identifica a los miembros de la organización.

Figura 19

Porcentaje me interesa el desarrollo de mi organización



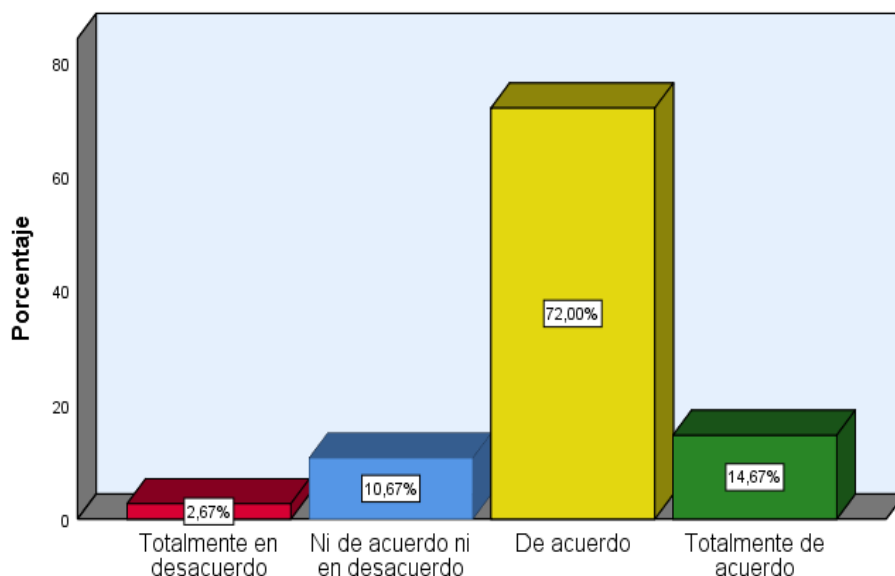
Nota. En base a la Tabla 33.

En la Figura 19 se visualiza que 65,33% de trabajadores se encuentran de acuerdo que les interesa el desarrollo de la organización, 18,67% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, 13,33% totalmente de acuerdo y un 2,67% totalmente de acuerdo; evidenciando que la mayoría de colaboradores están de acuerdo y demuestran interés para el desarrollo de la organización.

Innovación del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas

Figura 20

Porcentaje la innovación es una característica de nuestra organización

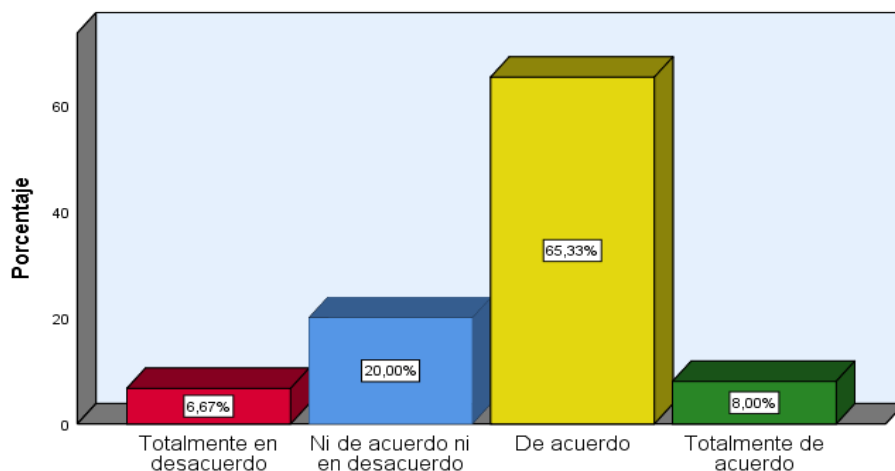


Nota. En base a la Tabla 34.

En la Figura 20 se muestra que 72% están de acuerdo que la innovación es una característica de su organización, 14,67% totalmente de acuerdo, 10,67% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente 2,67% totalmente en desacuerdo. Donde la mayoría de colaboradores están de acuerdo que la innovación es una característica que les representa en la organización, factor que contribuye al desarrollo y obtención de un adecuado clima en la Municipalidad.

Figura 21

Porcentaje mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización

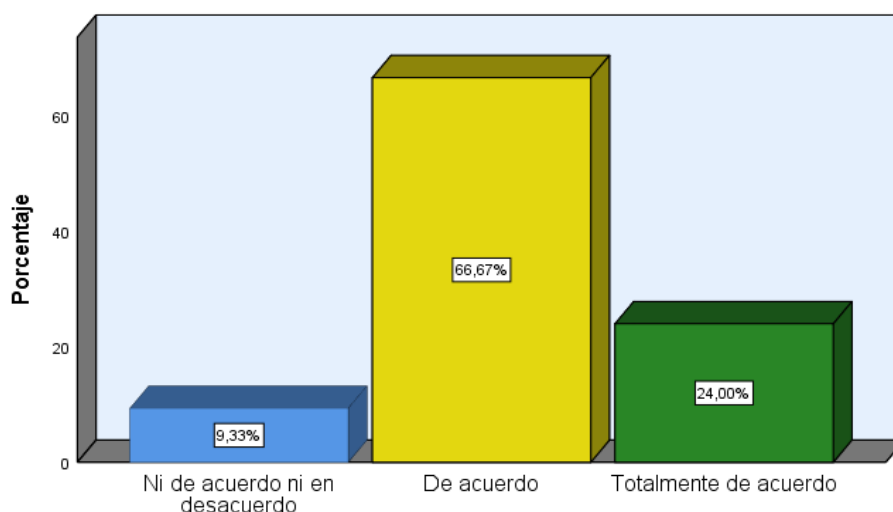


Nota. En base a la Tabla 35.

En la Figura 21 se observa que 65,33% de colaboradores están de acuerdo que su contribución juega un papel importante en el éxito de la organización, de la misma forma 20% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, también 8% totalmente de acuerdo y 6,67% totalmente en desacuerdo. Donde la mayoría de trabajadores manifiestan estar de acuerdo que su contribución es importante para el desarrollo de la organización; asimismo, en un porcentaje menor señalan no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que su participación sea indispensable para el progreso.

Figura 22

Porcentaje mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios



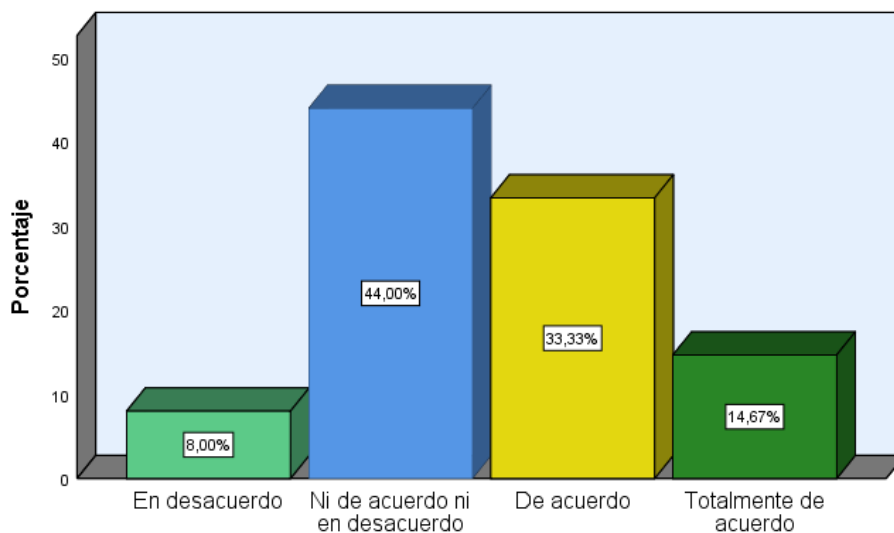
Nota. En base a la Tabla 36.

En la Figura 22 se visualiza que 66,67% de trabajadores están de acuerdo que su institución es flexible y se adapta bien a los cambios, también 24% totalmente de acuerdo y finalmente 9,33% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo. Donde la mayoría de colaboradores manifiestan estar de acuerdo que es flexible a adaptarse a cambios que surjan en beneficio del desarrollo y mejora de los servicios que brinda la entidad.

Liderazgo del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas

Figura 23

Porcentaje mi jefe está disponible cuando se le necesita

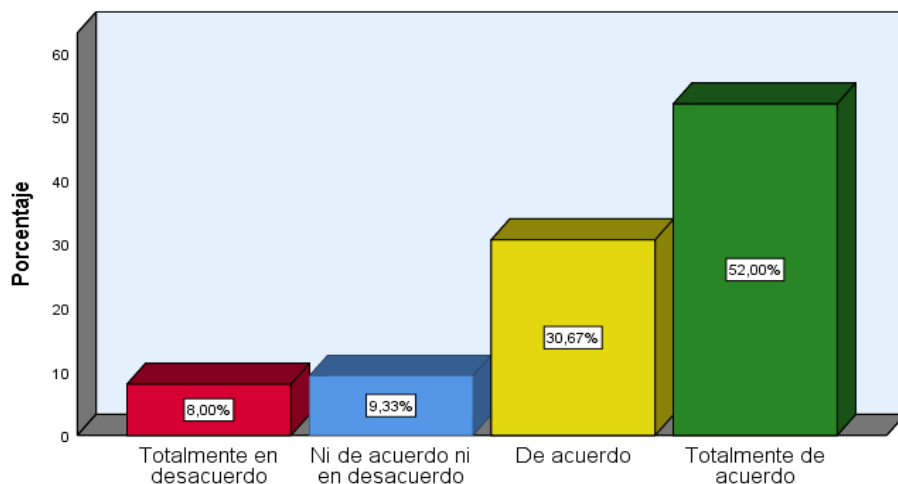


Nota. En base a la Tabla 37.

En la Figura 23 se observa que la mayor cantidad de trabajadores 44% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que su jefe está disponible cuando se le necesita, además 33,33% de acuerdo, también 14,67% totalmente de acuerdo y finalmente 8% en desacuerdo. Evidenciando que en menor porcentaje los colaboradores indican estar en desacuerdo que su jefe inmediato se encuentra disponible cuando es necesario, sin embargo, una cantidad considerable señalan estar de acuerdo que cuentan con el apoyo de su líder cuando se le solicita.

Figura 24

Porcentaje mi trabajo es evaluado en forma adecuada

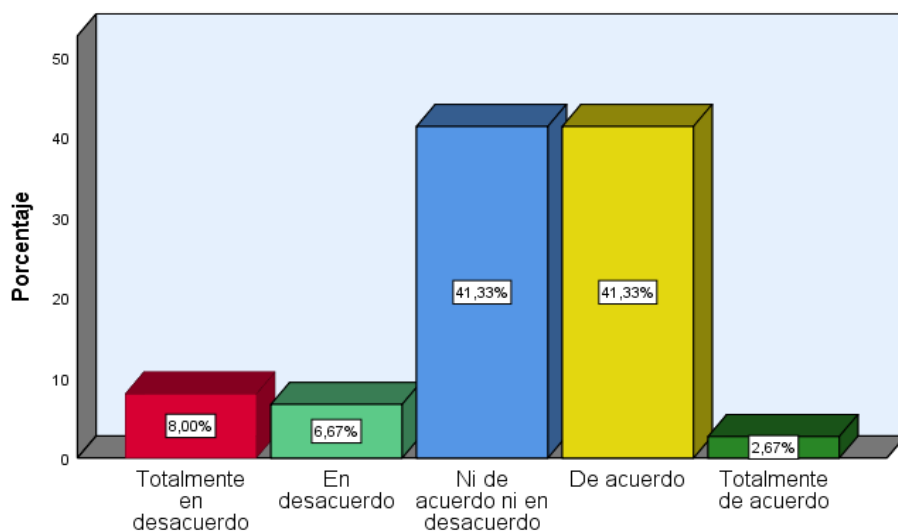


Nota. En base a la Tabla 38.

En la Figura 24 se visualiza que 52% de colaboradores se encuentran totalmente de acuerdo que su trabajo es evaluado en forma adecuada, también 30,67% de acuerdo, pero 9,33% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y 8% totalmente en desacuerdo. Donde la mayoría de trabajadores indican estar totalmente de acuerdo que sus labores efectuadas son evaluadas de manera adecuada por sus superiores demostrando liderazgo.

Figura 25

Porcentaje nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización



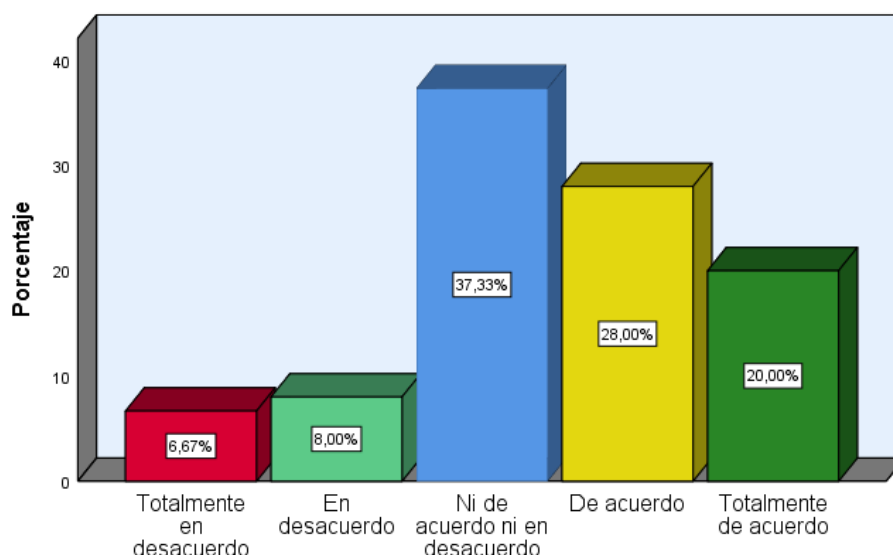
Nota. En base a la Tabla 39.

En la Figura 25 se observa que 41,33% de colaboradores están de acuerdo que sus directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización, igualmente 41,33% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, además 8% totalmente en desacuerdo, 6,67% en desacuerdo y 2,67% totalmente de acuerdo. Donde la mayor cantidad de trabajadores manifiestan estar de acuerdo que los directivos contribuyen con la implementación de estrategias para el desarrollo de la entidad.

Motivación del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas

Figura 26

Porcentaje las cosas me salen perfectas

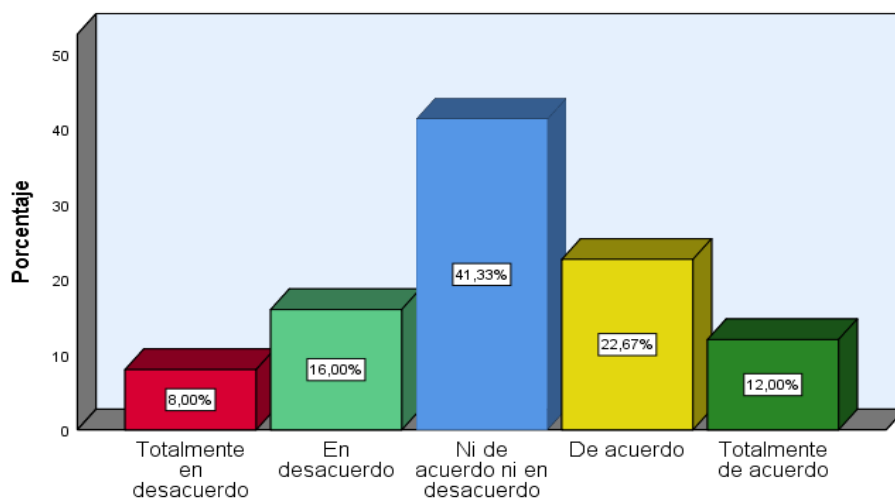


Nota. En base a la Tabla 40.

En la Figura 26 se observa que 37,33% del personal no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que las cosas les salen perfectas, además 28% de acuerdo, 20% totalmente de acuerdo, en cambio 8% en desacuerdo y 6,67% totalmente en desacuerdo. La mayor cantidad de trabajadores manifiestan no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que le salen perfectas las actividades realizadas, siendo un factor fundamental para mantener la motivación en el ejercicio de sus funciones.

Figura 27

Porcentaje es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas

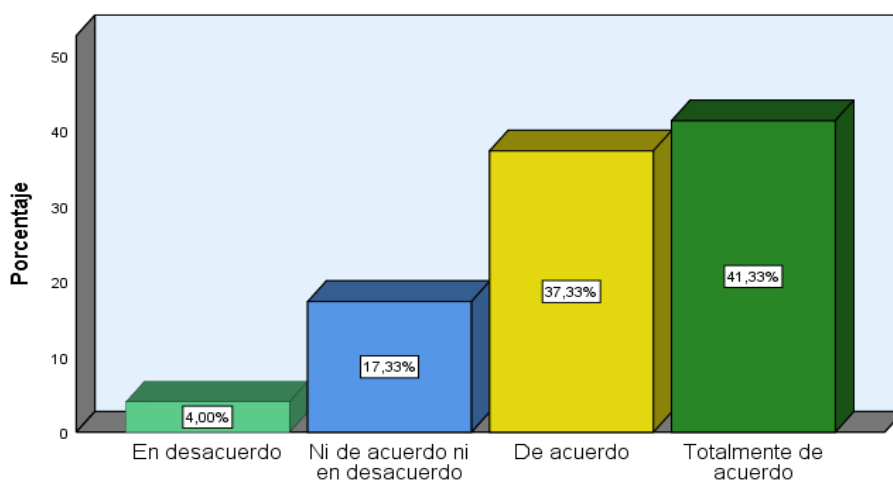


Nota. En base a la Tabla 41.

En la Figura 27 se observa que 41,33% de trabajadores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que es fácil para sus compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas, además 22,67% de acuerdo, por otra parte 18% se encuentran en desacuerdo, 9% totalmente en desacuerdo y finalmente 12% totalmente de acuerdo. Donde la mayor cantidad de colaboradores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que sus nuevas ideas generadas sean consideradas por sus compañeros de trabajo, de igual importancia un menor porcentaje señalan estar de acuerdo.

Figura 28

Porcentaje estoy sonriente



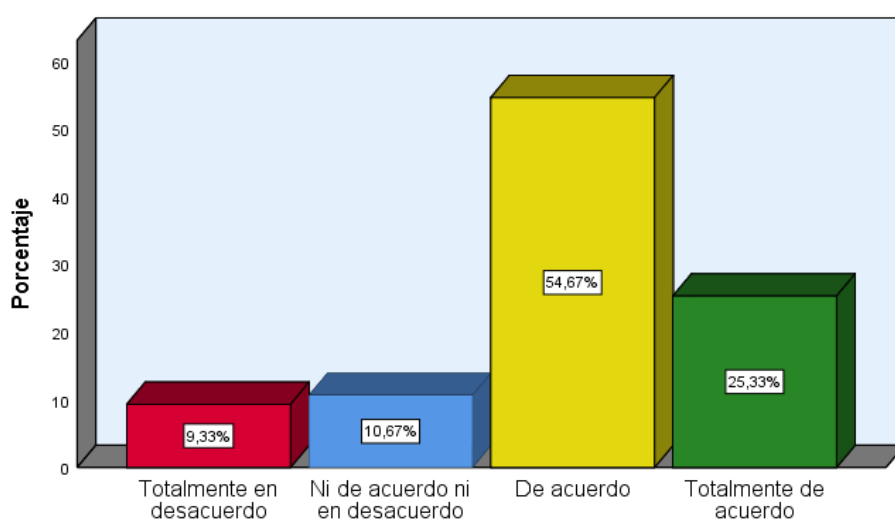
Nota. En base a la Tabla 42.



En la Figura 28 se visualiza que 41,33% de trabajadores están totalmente de acuerdo con estar sonriente, además 37,33% de acuerdo, también 17,33% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo y 4% en desacuerdo. Donde se evidencia que la mayor cantidad de colaboradores manifiestan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que se mantienen alegres al desarrollar sus labores, de manera que les permite estar motivados y contribuye a un adecuado clima en la organización.

Figura 29

Porcentaje recibo buen trato en la Municipalidad Distrital de Lajas



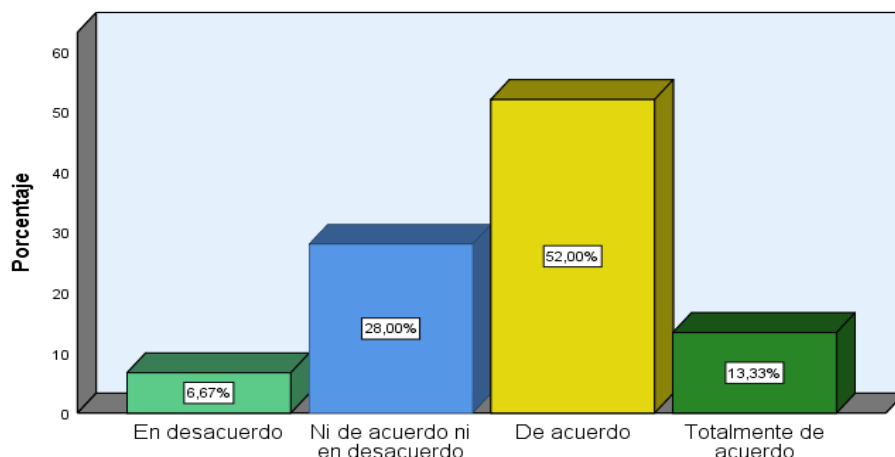
Nota. En base a la Tabla 43.

En la Figura 29 se visualiza que 54,67% de colaboradores están de acuerdo que recibe un buen trato en la Municipalidad Distrital de Lajas, también 25,33% totalmente de acuerdo, además 10,67% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero 9,33% totalmente en desacuerdo; donde resalta la mayoría de trabajadores manifiestan ser tratados de buena manera en la Municipalidad Distrital de Lajas, en tal sentido contribuye a mantener motivados a los funcionarios de dicha entidad.

Recompensa al personal en la Municipalidad Distrital de Lajas

Figura 30

Porcentaje los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa

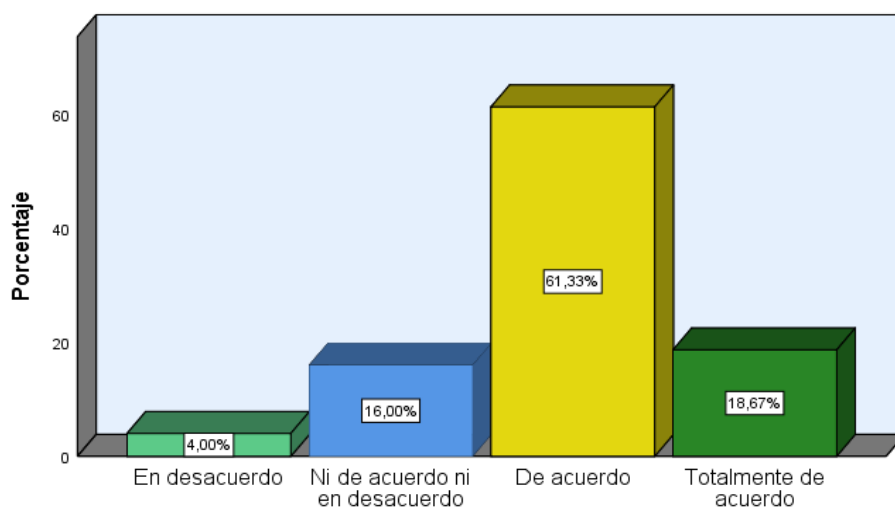


Nota. En base a la Tabla 44.

En la Figura 30 se observa que el 52% de trabajadores están de acuerdo que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa, 28% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 12,33% totalmente de acuerdo y 6,67% en desacuerdo; donde la mayoría de trabajadores indica estar de acuerdo que los reconocimientos son distribuidos de manera equitativa en función a los objetivos alcanzados, en cambio una cantidad menor manifiesta lo contrario.

Figura 31

Porcentaje existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo



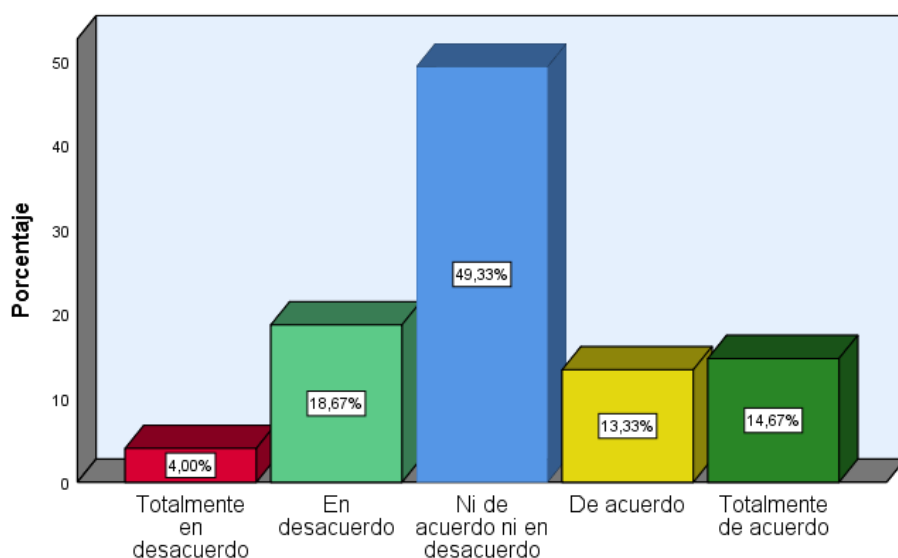
Nota. En base a la Tabla 45.

En la figura 31 se muestra que 61,33% de trabajadores están de acuerdo que existen incentivos laborales para que traten de hacer mejor su trabajo, además 16,67% totalmente de acuerdo, también 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente 4% en desacuerdo; donde la mayor cantidad de colaboradores indican estar de acuerdo que se brindan incentivos cuando se realice un buen trabajo que contribuya al cumplimiento de objetivos.

Remuneración del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas

Figura 32

Porcentaje mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo

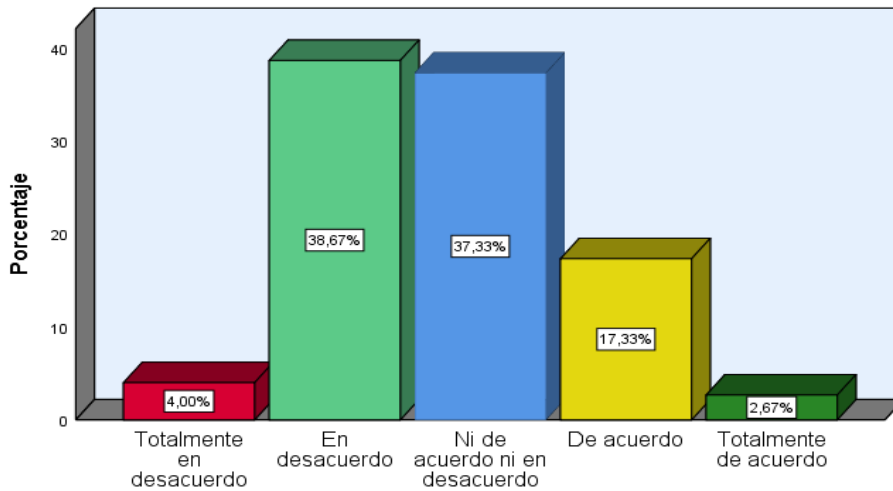


Nota. En base a la Tabla 46.

En la Figura 32 se visualiza que 49,33% de colaboradores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que su remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realiza, además 18,67% en desacuerdo, pero 14,67% totalmente de acuerdo, también 13,33% de acuerdo y finalmente 4% totalmente en desacuerdo. Donde la mayor cantidad de trabajadores manifiesta no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la remuneración que brindan sea adecuada en relación a las actividades que realizan y una cantidad menor están totalmente en desacuerdo que son remunerados de acuerdo a las funciones que ejercen.

Figura 33

Porcentaje mi salario y beneficios son razonables

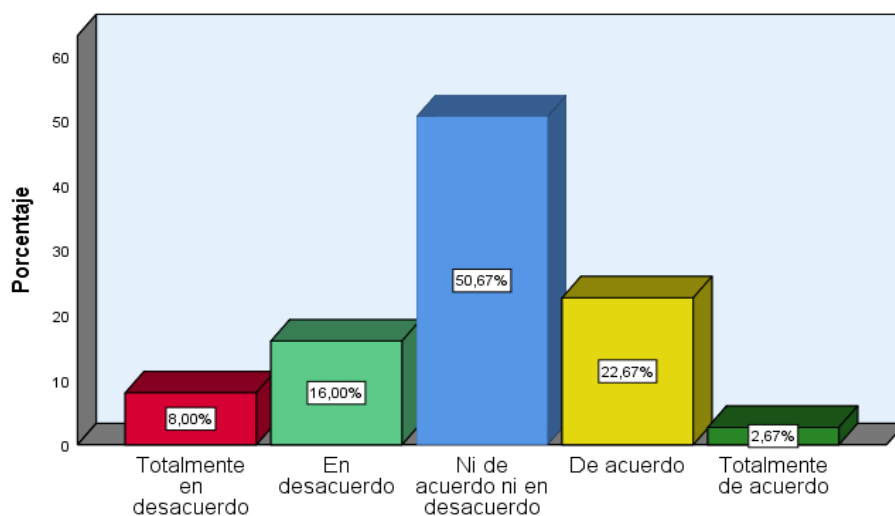


Nota. En base a la Tabla 47.

En la Figura 33 se muestra que 38,67% están en desacuerdo que su salario y beneficios son razonables, también 37,33% ni de acuerdo ni en desacuerdo, además 17,33% de acuerdo, pero 4% totalmente en desacuerdo y 2,67% totalmente de acuerdo. Evidenciando la mayor cantidad de trabajadores manifiesta estar en desacuerdo que su salario y beneficios son razonables; de igual importancia en un porcentaje menor no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el salario percibido sea justo, en tal sentido puede generar un inadecuado clima que perjudique a la entidad.

Figura 34

Porcentaje mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer

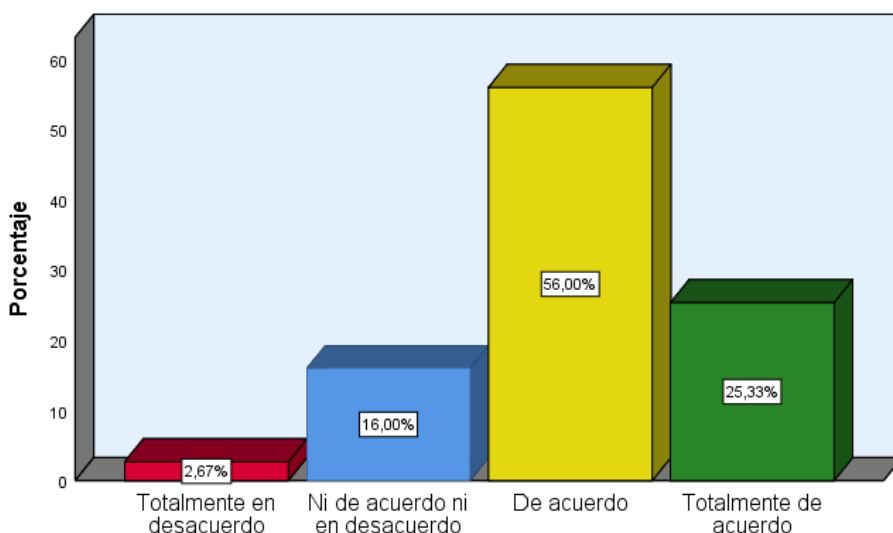


Nota. En base a la Tabla 48.

En la Figura 34 se muestra que 50,67% de trabajadores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que su centro de labores le ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sabe hacer, también 22,67% de acuerdo, pero 16% se muestra en desacuerdo, además 8% totalmente en desacuerdo y 2,67% totalmente de acuerdo. Donde la mayor cantidad de colaboradores señalan no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero también una cantidad menor indican estar de acuerdo que en la Municipalidad les permiten utilizar al máximo sus conocimientos y habilidades en el desarrollo de sus actividades.

Figura 35

Porcentaje mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión

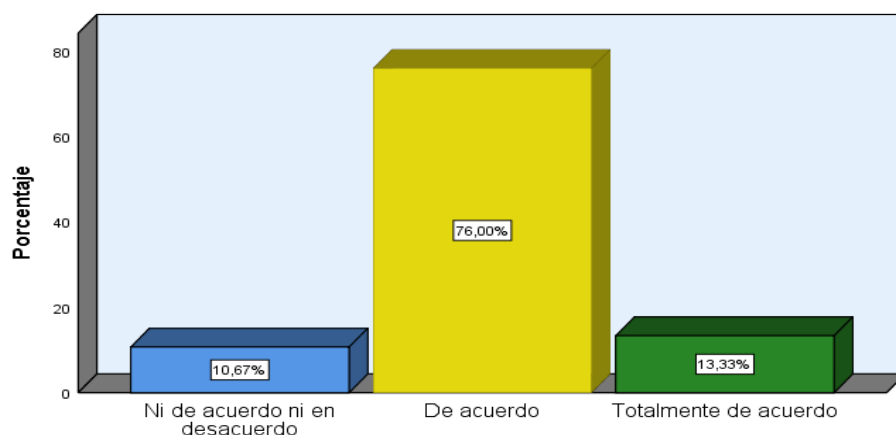


Nota. En base a la Tabla 49.

En la Figura 35 se muestra que 56% de trabajadores están de acuerdo que su jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión, también 25,33% totalmente de acuerdo, además 16% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2,67% totalmente en desacuerdo. Demostrado que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que su jefe inmediato obtiene información antes de tomar alguna decisión, por otra parte, una cantidad menor señalan que no se recolecta información para la toma decisiones.

Figura 36

Porcentaje en mi organización participo en la toma de decisiones

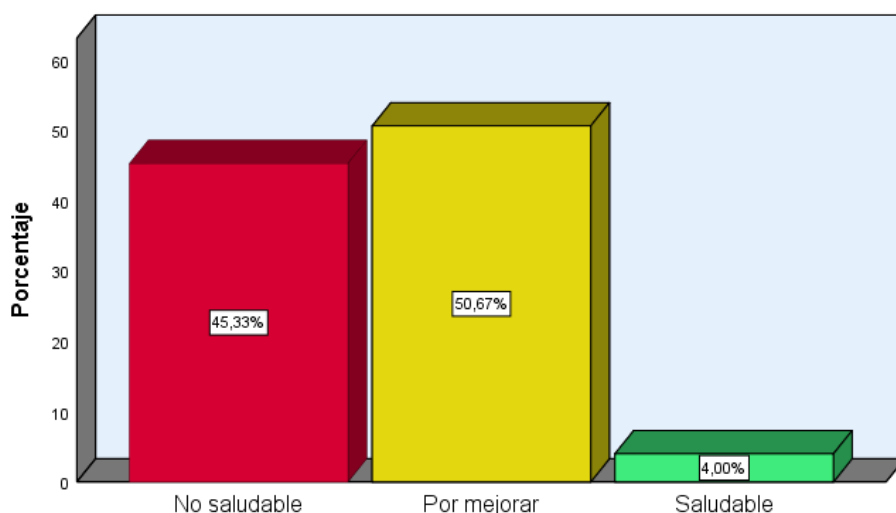


Nota. En base a la Tabla 50.

En la Figura 36 se muestra que 76% de trabajadores están de acuerdo que en su organización participan en la toma de decisiones, además 13,33% indican estar totalmente de acuerdo y finalmente 10,67% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo. Donde evidencia que la mayoría de colaboradores señalan estar de acuerdo que participan en la toma de decisiones, en cambio, un a cantidad menor manifiestan no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que tomen cuenta su aporte al momento de tomar alguna decisión.

Figura 37

Porcentaje clima organizacional



Nota. En base a la Tabla 51.

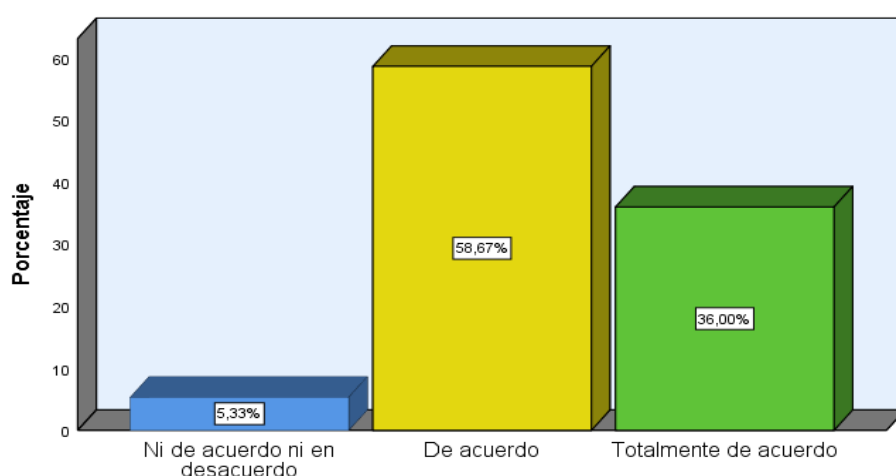


En la figura 37 se observa que 50,67% de trabajadores manifiesta que el clima organizacional está por mejorar, en cambio 45,33% lo considera como no saludable, pero 4% indica que es saludable. Donde se visualiza que la mayor cantidad de colaboradores considera por mejorar al clima en la organización.

Necesidades laborales del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas

Figura 38

Porcentaje siempre es reconocido por realizar sus actividades adecuadamente

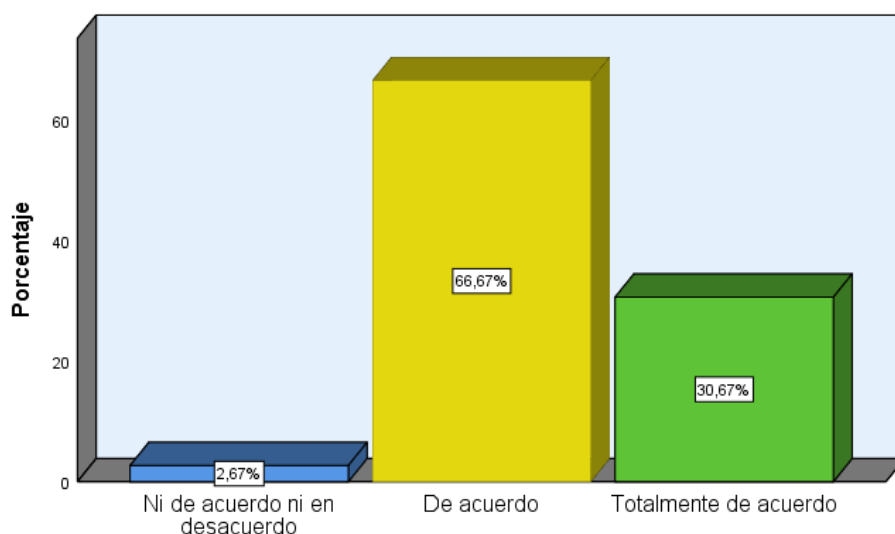


Nota. En base a la Tabla 52.

En la Figura 38 se observa que 58,67% del personal están de acuerdo que es reconocido por realizar sus actividades adecuadamente, asimismo 36% señala estar totalmente de acuerdo, en cambio 5,33% manifiestan no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Donde se percibe que la mayoría de colaboradores indican estar de acuerdo que siempre son reconocidos al realizar sus funciones de manera adecuada, pero también una cantidad menor no están ni de acuerdo ni en desacuerdo de la existencia de reconocimiento permanente.

Figura 39

Porcentaje si tuviera una mejor remuneración su desempeño laboral incrementaría

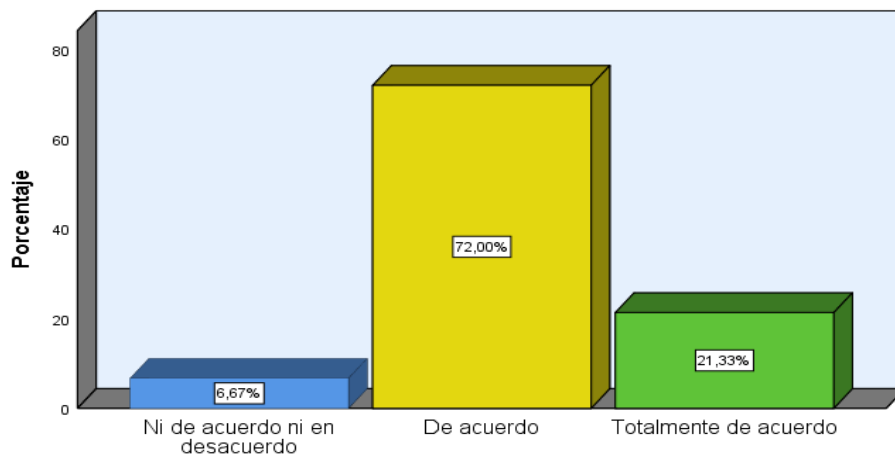


Nota. En base a la Tabla 53.

En la Figura 39 se observa que 66,67% se encuentran de acuerdo que si tuviera una mejor remuneración su desempeño laboral incrementaría, asimismo el 30,67% indican estar totalmente de acuerdo, pero el 2,67% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Donde resalta la mayoría de trabajadores señalan estar de acuerdo, también una cantidad menor se encuentran totalmente de acuerdo que al percibir una mejor retribución su desempeño aumentaría.

Figura 40

Porcentaje en la entidad se incentiva a que manifiesten lo que piensan a pesar de no estar de acuerdo con sus superiores

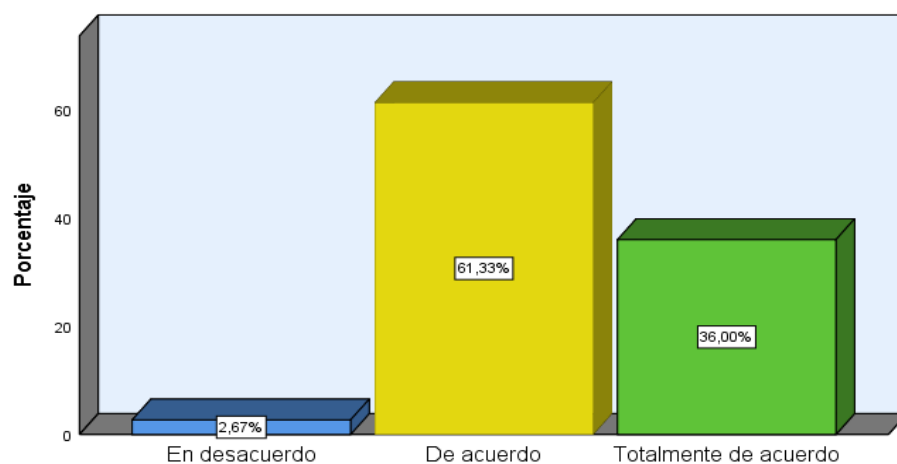


Nota. En base a la Tabla 54.

En la Figura 40 se visualiza que 72% del personal indican estar de acuerdo que en la entidad se incentiva a que manifiesten los que piensan a pesar de no estar de acuerdo con sus superiores, además 21,33% se encuentran totalmente de acuerdo, en cambio 6,67% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Resaltando que la mayoría de colaboradores se encuentran de acuerdo que en la Municipalidad se estimula a manifestar sus ideas a pesar de no estar de acuerdo con sus jefes inmediatos.

Figura 41

Porcentaje su jefe inmediato constantemente brinda iniciativas de superación mediante charlas

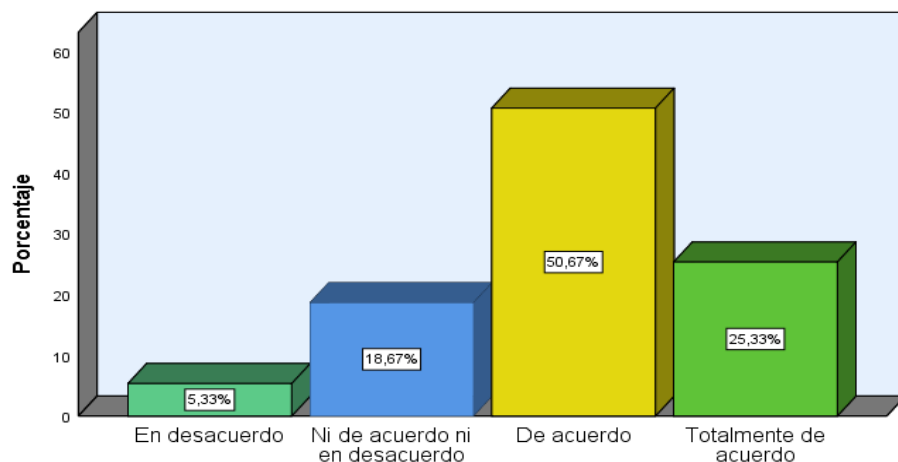


Nota. En base a la Tabla 55.

En la Figura 41 se observa que 61,33% de trabajadores manifiestan estar de acuerdo que su jefe inmediato constantemente brinda iniciativas de superación mediante charlas, asimismo 36% se encuentran totalmente de acuerdo, pero 2,67% están en desacuerdo. Donde se observa que la mayoría de colaboradores indican estar de acuerdo y una cantidad menor se encuentra en desacuerdo en que su jefe inmediato brinda constantemente iniciativas de superación.

Figura 42

Porcentaje cree usted que al trabajar en equipo no son valorados sus aportes

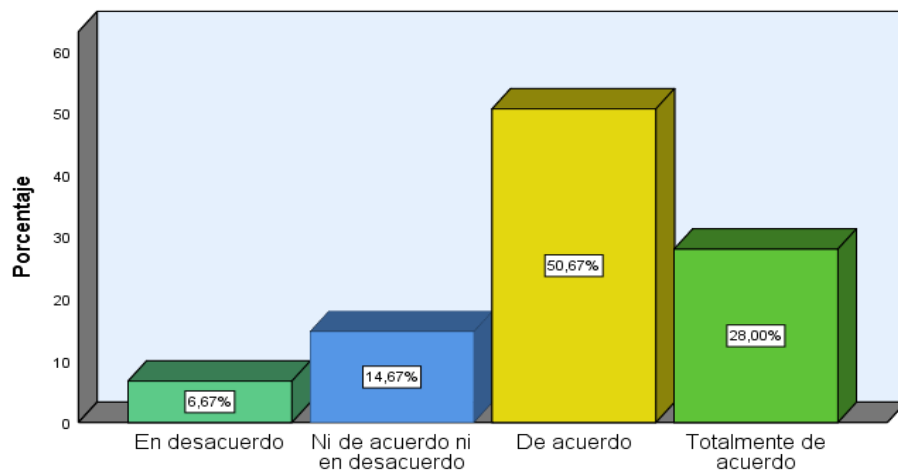


Nota. En base a la Tabla 56.

En la Figura 42 se visualiza que 50,67% del personal indican estar de acuerdo en creer que al trabajar en equipo no son valorados sus aportes, también 25,33% totalmente de acuerdo, en cambio 18,67% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y 5,33% en desacuerdo. Donde la mayor cantidad de colaboradores señalan encontrarse de acuerdo que al trabajar en equipo no son apreciadas sus contribuciones, pero también una cantidad menor manifiestan lo contrario.

Figura 43

Porcentaje considera usted que existe un trabajo en equipo para el logro de objetivos



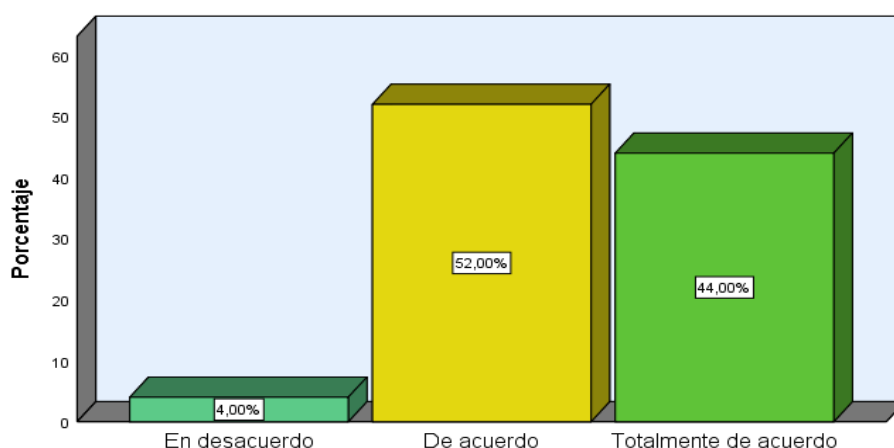
Nota. En base a la Tabla 57.

En la Figura 43 se observa que 50,67% del personal están de acuerdo al considerar que existe un trabajo en equipo para el logro de objetivos, asimismo 28% se encuentran totalmente de acuerdo, además 14,67% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero 6,67% señalan estar en desacuerdo. De este modo la mayor cantidad de trabajadores manifiestan encontrarse de acuerdo que existe un trabajo conjunto para el cumplimiento de objetivos establecidos, pero una cantidad menor indican estar en desacuerdo con lo señalado.

Satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas

Figura 44

Porcentaje los grupos de trabajo al desempeñar sus funciones lo asumen con buena actitud

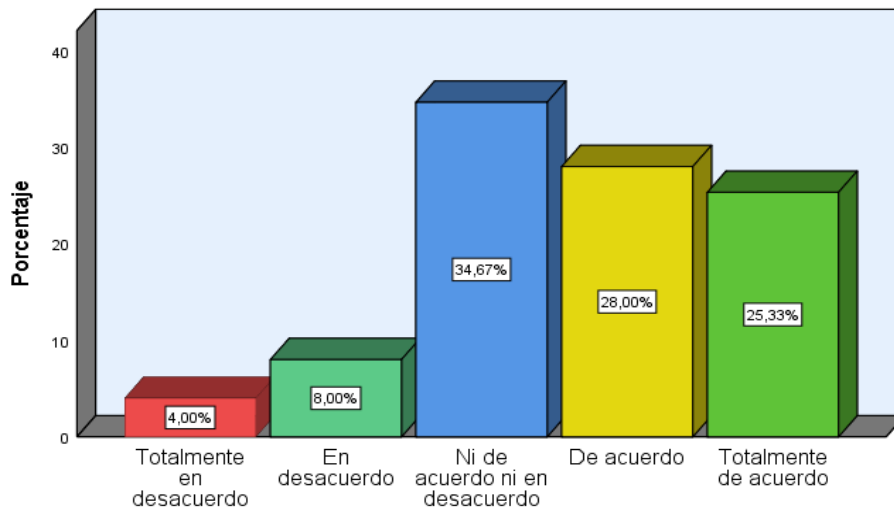


Nota. En base a la Tabla 58.

En la Figura 44 se visualizan que 52% de trabajadores están de acuerdo que los grupos de trabajo al desempeñar sus funciones lo asumen con buena actitud, también 44% se encuentra totalmente de acuerdo y 4% en desacuerdo. Donde la mayoría de colaboradores indican estar de acuerdo en mostrar buena actitud ante el desarrollo de sus actividades, pero también una cantidad menor señalan estar en desacuerdo.

Figura 45

Porcentaje los colaboradores asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus actos

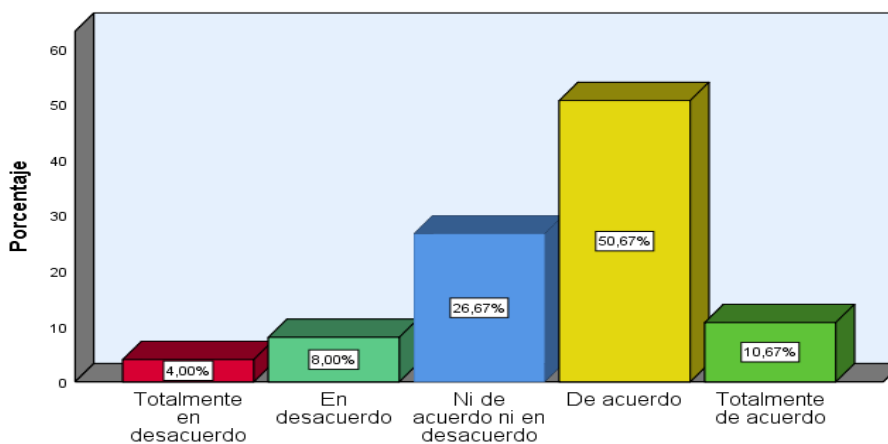


Nota. En base a la tabla 59.

En la Figura 46 se observa que 34,67% del personal no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que los colaboradores asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus actos, además 28% de acuerdo, asimismo 25,33% se encuentran totalmente de acuerdo, en cambio 8% en desacuerdo y 4% totalmente en desacuerdo. Resaltando que la mayor cantidad de trabajadores no están de acuerdo ni en desacuerdo que admiten responsabilidades por la consecuencia de sus actos; asimismo, una menor cantidad manifiestan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que si asumen las consecuencias de sus hechos.

Figura 46

Porcentaje las actividades encomendadas se desarrollan oportunamente

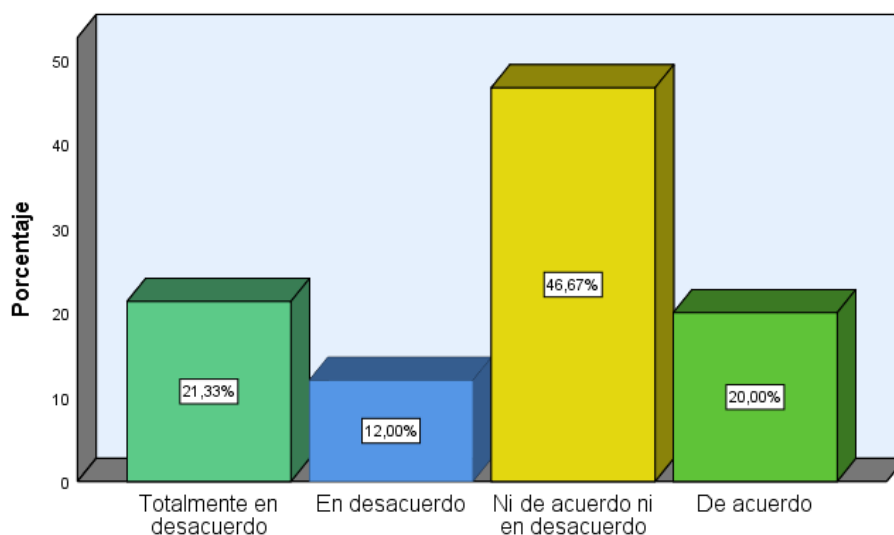


Nota. En base a la Tabla 60.

En la Figura 46 se visualiza que 50,67% del personal se encuentran de acuerdo que las actividades encomendadas se desarrollan oportunamente, además 26,67% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero 10,67% totalmente de acuerdo, en cambio 8% en desacuerdo y 4% totalmente en desacuerdo. Por consiguiente, una mayor cantidad de trabajadores se encuentran de acuerdo que cumplen con el desarrollo de actividades asignadas de manera oportuna, además una menor cantidad señalan no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el desarrollo de dichas labores.

Figura 47

Porcentaje se cumplen las metas establecidas en la Municipalidad

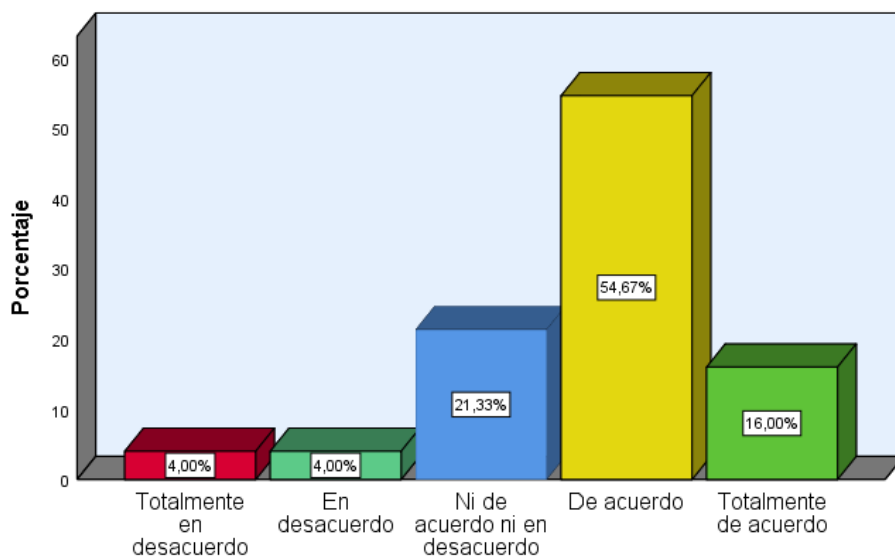


Nota. En base a la Tabla 61.

En la Figura 47 se observa que 46,67% del personal no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que se cumplen las metas establecidas en la Municipalidad, además 21,33% totalmente en desacuerdo, en cambio 20% de acuerdo y 12% en desacuerdo. Donde la mayor cantidad de trabajadores no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con lograr las metas determinadas en la entidad, pero una menor cantidad manifiestan estar de acuerdo que se logra alcanzar las metas establecidas.

Figura 48

Porcentaje considera usted que es valorado por la entidad a la que pertenece

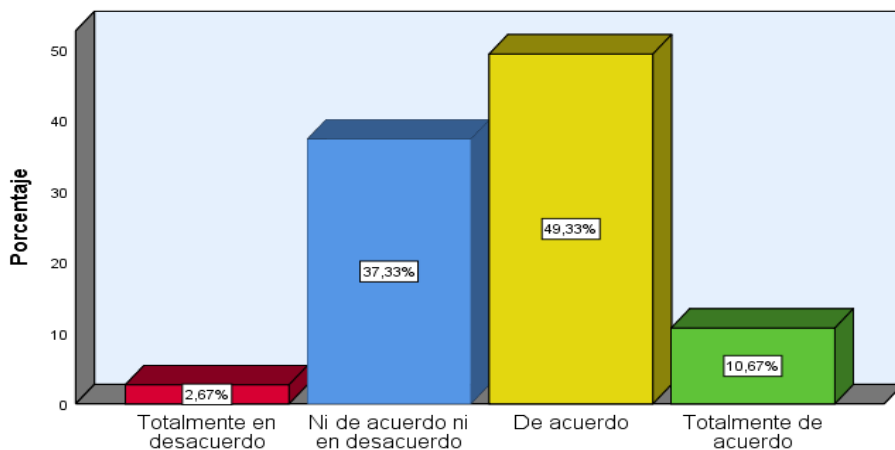


Nota. En base a la Tabla 62.

En la Figura 48 se visualiza que 54,67% de los trabajadores se encuentran de acuerdo al considerar que son valorados por la entidad a la cual pertenecen, además 21,33% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, en cambio 16% están totalmente de acuerdo, pero 4% totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente. Donde la mayor cantidad de colaboradores manifiestan estar de acuerdo al considerarse valorados en la Municipalidad y una cantidad menor indica estar en desacuerdo con lo señalado.

Figura 49

Porcentaje considera que las actividades que realiza son valoradas



Nota. En base a la Tabla 63.

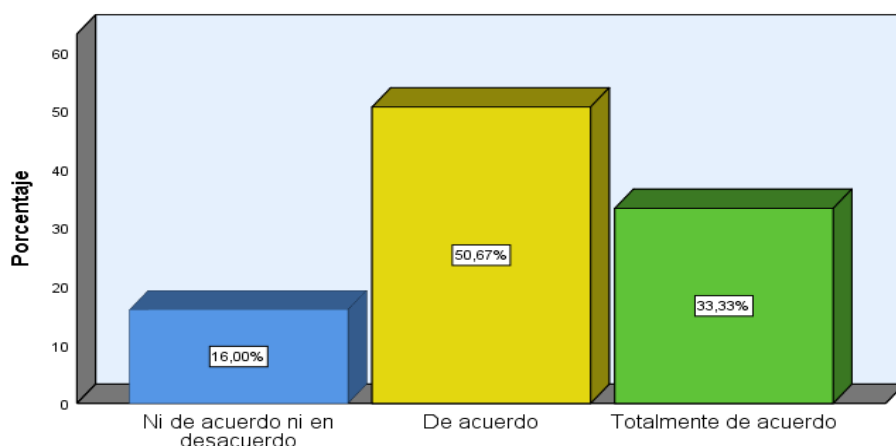


En la Figura 49 se observa que 49,33% de trabajadores están de acuerdo al considerar que las actividades que realiza son valoradas, además 37,33% ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero 10,67% se encuentran totalmente de acuerdo y 2,67% totalmente en desacuerdo. Resaltando la mayor cantidad de colaboradores indican estar de acuerdo que las actividades que desarrollan son apreciadas, en cambio en una menor cantidad manifiestan estar totalmente en desacuerdo que sus labores que desarrollan son valoradas en la entidad.

Habilidades laborales del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas

Figura 50

Porcentaje en la entidad se brindan constantes capacitaciones que contribuyen a mejorar su desempeño laboral

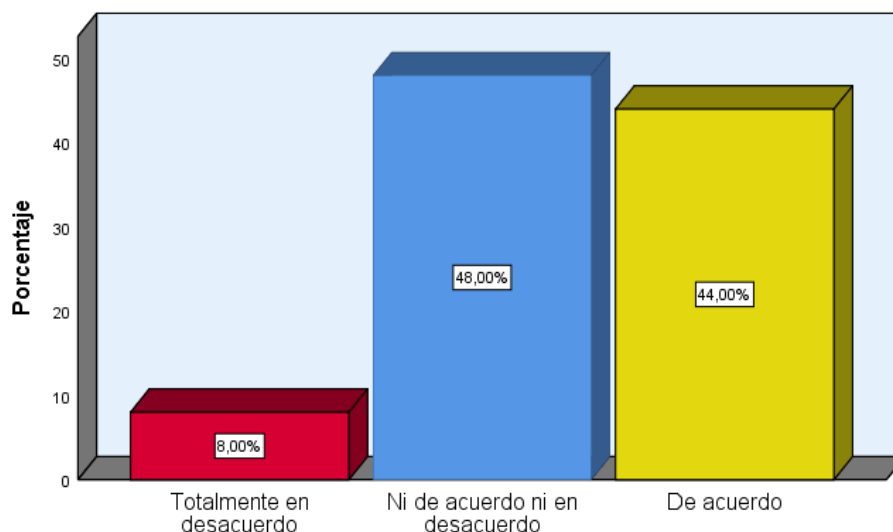


Nota. En base a la Tabla 64.

En la Figura 50 se visualiza que 50,67% del personal están de acuerdo que en la entidad se brindan constantes capacitaciones que contribuyen a mejorar su desempeño laboral, 33,33% totalmente de acuerdo y 16% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo. Donde la mayor cantidad de colaboradores indican estar de acuerdo que en la organización se realizan capacitaciones de manera permanente con la finalidad de contribuir a mejorar el desempeño laboral, asimismo cantidad menor manifiestan estar totalmente de acuerdo con lo indicado anteriormente.

Figura 51

Porcentaje considera usted que el puesto que ocupa le permite aumentar sus capacidades

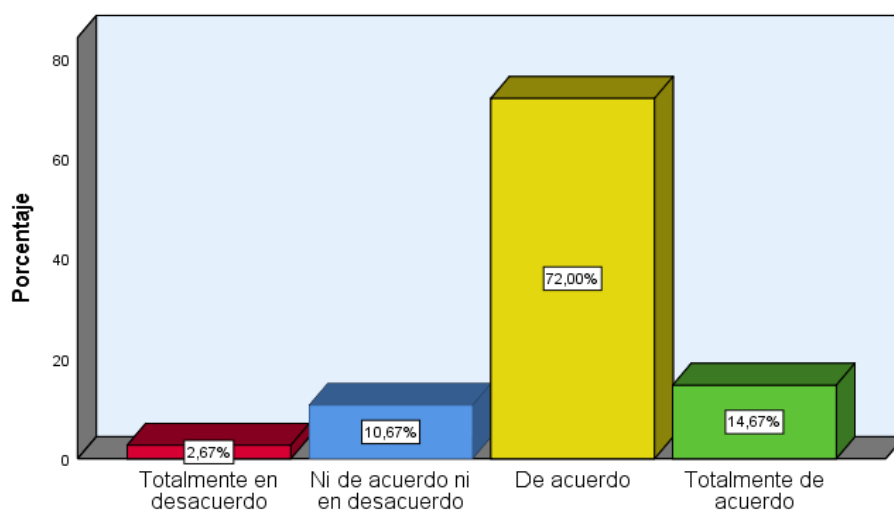


Nota. En base a la Tabla 65.

En la Figura 51 se observa que 48% del personal no están ni de acuerdo ni en desacuerdo al considerar que el puesto que ocupa le permite aumentar sus capacidades, también 44% se encuentra de acuerdo y 8% totalmente en desacuerdo. De este modo la mayor cantidad de trabajadores señalan estar no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; asimismo, una menor cantidad se encuentran de acuerdo al indicar que el cargo que asumen le permite incrementar sus habilidades.

Figura 52

Porcentaje considera usted que sus compañeros de trabajo conocen sus funciones

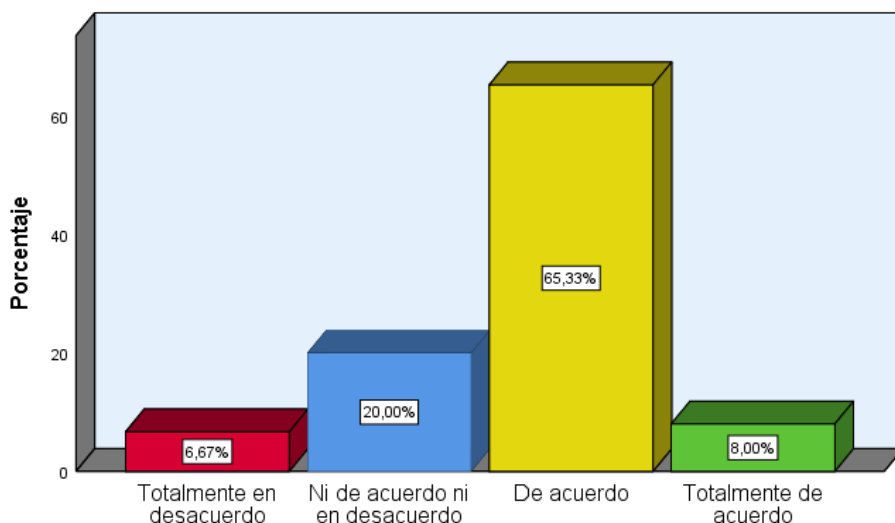


Nota. En base a la Tabla 66.

En la Figura 52 se visualiza que 72% de trabajadores indican estar de acuerdo al considerar que sus compañeros de trabajo conocen sus funciones, además 14,67% totalmente de acuerdo, también 10,67% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y 2,67% en totalmente en desacuerdo. Donde la mayor cantidad de colaboradores están de acuerdo y una menor cantidad están totalmente en desacuerdo a respecto que los diversos integrantes de la organización si conocen sus funciones.

Figura 53

Porcentaje las funciones que desarrolla están de acuerdo al área en que se encuentra

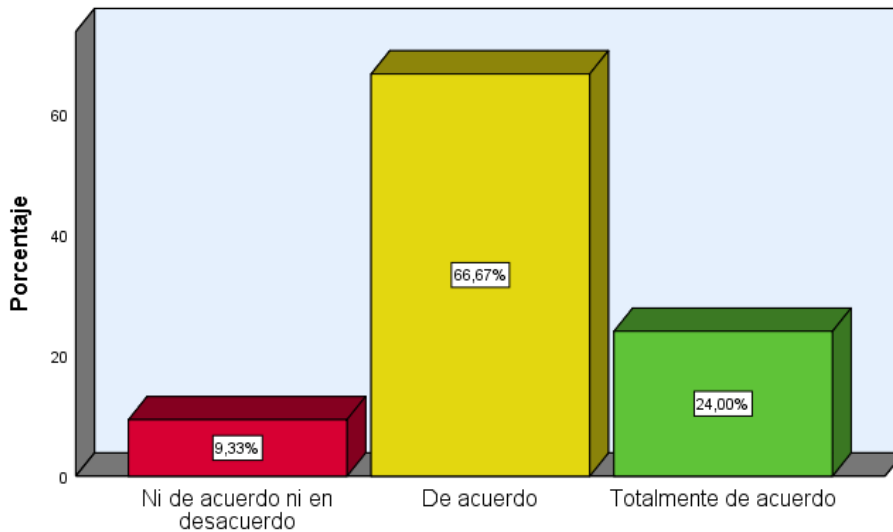


Nota. En base a la Tabla 67.

En la Figura 53 se observa que 65,33% del personal se encuentran de acuerdo en que las funciones que desarrollan están de acuerdo al área que se encuentran, también 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, además 8% totalmente de acuerdo y 6,67% totalmente en desacuerdo. Resaltando que la mayoría de trabajadores indican estar de acuerdo que en la Municipalidad las funciones que desarrollan están acorde al área en que se encuentran, pero en una cantidad menor manifiestan estar totalmente en desacuerdo con lo señalado anteriormente.

Figura 54

Porcentaje usted asimila con facilidad la información a situaciones inesperadas

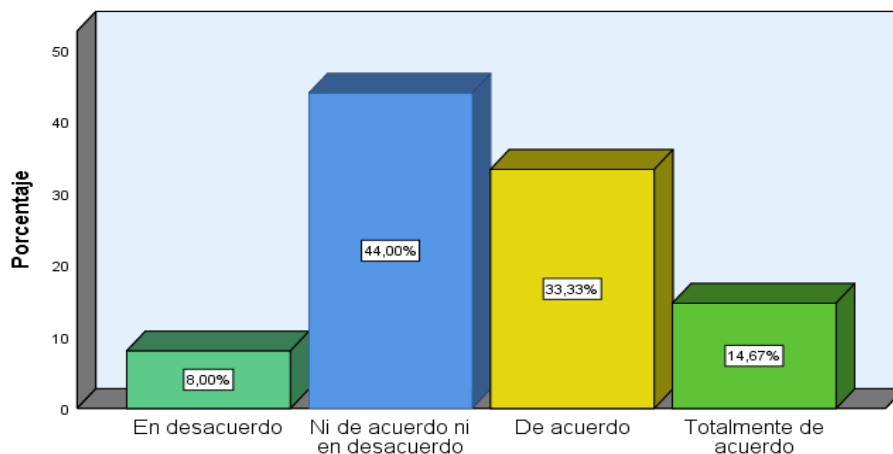


Nota. En base a la Tabla 68.

En la Figura 54 se visualiza que 66,67% de trabajadores se encuentran de acuerdo en que asimila con facilidad la información a situaciones inesperadas, asimismo 24% están totalmente de acuerdo y finalmente 9,33% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Donde la mayoría de colaboradores de la Municipalidad Distrital relacionan fácilmente la información ante situaciones imprevistas que se presenten.

Figura 55

Porcentaje considera que las funciones que asume le permiten fortalecer sus capacidades y habilidades

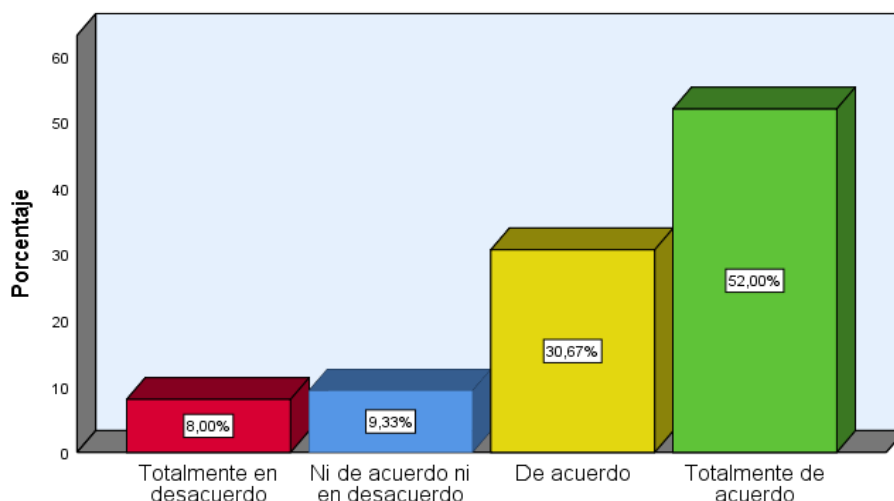


Nota. En base a la Tabla 69.

En la Figura 55 se observa que 44% de trabajadores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo al considerar que las funciones que asume le permiten fortalecer sus capacidades y habilidades, además 33,33% se encuentra de acuerdo, 14,67% totalmente de acuerdo y 8% en desacuerdo. De este modo la mayor cantidad de colaboradores indican no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y una cantidad menor manifiestan estar de acuerdo que les permite incrementar sus conocimientos los puestos que ejercen en la organización.

Figura 56

Porcentaje usted se adapta con rapidez a los cambios que se originan en su entorno laboral

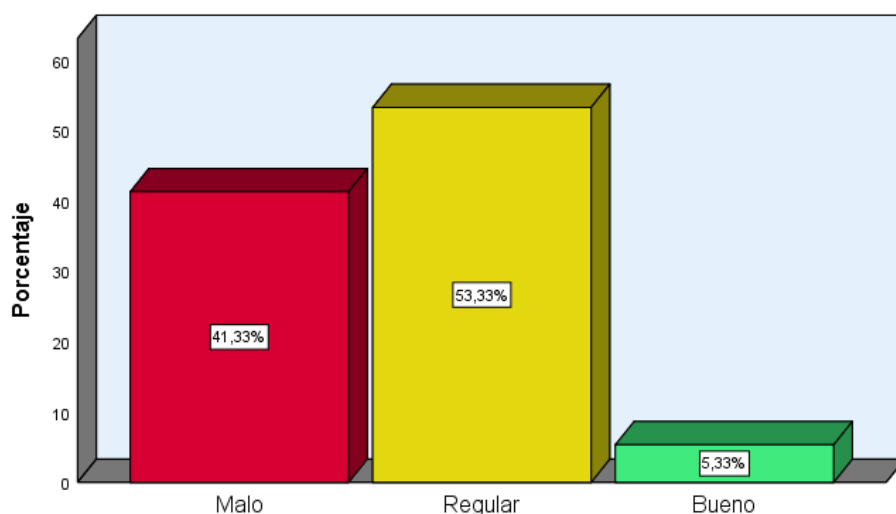


Nota. En base a la Tabla 70.

En la Figura 56 se observa que 52% de trabajadores están totalmente de acuerdo con adaptarse con rapidez a los cambios que se originan en su entorno laboral, asimismo 30,67% se muestran de acuerdo, además 9,33% ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente 8% totalmente en desacuerdo. Donde la mayoría de colaboradores manifiestan estar totalmente de acuerdo en adaptarse inmediatamente a cambios que surjan en su centro laboral, asimismo una cantidad menor indican estar de acuerdo con lo señalado.

Figura 57

Porcentaje desempeño laboral



Nota. En base a la Tabla 71.

En la figura 57 se visualiza que 53,33% de trabajadores consideran al desempeño laboral como regular, 41,33% señala malo y 5,33% bueno. Donde se percibe que la mayoría de colaboradores indican que el clima organizacional es regular, además una cantidad menor lo considera como malo el desempeño en la Municipalidad.

Tabla 3

Correlación entre comunicación y desempeño laboral

			Comunicación	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,265*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	75	75
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,265*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	75	75

Nota. N: tamaño de la población. Sig. (bilateral): significancia = valor p.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).



La Tabla 3 muestra un coeficiente de correlación entre la comunicación y desempeño laboral de Tau b de Kendall (Tb) = 0.265, en la Municipalidad Distrital de Lajas; asimismo, muestra una significancia con valor p = 0.017.

Tabla 4

Correlación entre conflicto, cooperación y desempeño laboral

			Conflicto y cooperación	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Conflicto y cooperación	Coeficiente de correlación	1,000	,399**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,399**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Nota. N: tamaño de la población. Sig. (bilateral): significancia = valor p.

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

La Tabla 4 muestra un coeficiente de correlación entre conflicto, cooperación y desempeño laboral de $T_b = 0.399$ en la Municipalidad Distrital de Lajas; asimismo, muestra una significancia con valor p = 0.000.

Tabla 5

Correlación entre confort y desempeño laboral

			Confort	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Confort	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Nota. N: tamaño de la población. Sig. (bilateral): significancia = valor p.

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



La Tabla 5 muestra un coeficiente de correlación entre confort y desempeño laboral de $T_b = 0.459$ en la Municipalidad Distrital de Lajas; asimismo, muestra una significancia con valor $p = 0.000$.

Tabla 6

Correlación entre estructura y desempeño laboral

			Estructura	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Estructura	Coeficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Nota. N: tamaño de la población. Sig. (bilateral): significancia = valor p.
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 6 muestra un coeficiente de correlación entre estructura y desempeño laboral de $T_b = 0.693$ en la Municipalidad Distrital de Lajas; asimismo, muestra una significancia con valor $p = 0.000$.

Tabla 7

Correlación entre Identidad y desempeño laboral

			Identidad	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,406**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,406**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Nota. N: tamaño de la población. Sig. (bilateral): significancia = valor p.
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 7 muestra un coeficiente de correlación entre identidad y desempeño laboral de $T_b = 0.406$ en la Municipalidad Distrital de Lajas; asimismo, muestra una significancia con valor $p = 0.000$.



Tabla 8

Correlación entre innovación y desempeño laboral

		Innovación	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Innovación	1,000	,559**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	75	75
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,559**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

Nota. N: tamaño de la población. Sig. (bilateral): significancia = valor p.

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

La Tabla 8 muestra un coeficiente de correlación entre innovación y desempeño laboral de $T_b = 0.559$ en la Municipalidad Distrital de Lajas; asimismo, muestra una significancia con valor $p = 0.000$.

Tabla 9

Correlación entre liderazgo y desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Liderazgo	1,000	,322**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	75	75
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,322**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	75	75

Nota. N: tamaño de la población. Sig. (bilateral): significancia = valor p.

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

La Tabla 9 muestra un coeficiente de correlación entre liderazgo y desempeño laboral de $T_b = 0.322$ en la Municipalidad Distrital de Lajas; asimismo, muestra una significancia con valor $p = 0.003$.



Tabla 10

Correlación entre motivación y desempeño laboral

			Motivación	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,384**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	75	75
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,384**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	75	75

Nota. N: tamaño de la población. Sig. (bilateral): significancia = valor p.

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

La Tabla 10 muestra un coeficiente de correlación entre liderazgo y desempeño laboral de $T_b = 0.322$ en la Municipalidad Distrital de Lajas; asimismo, muestra una significancia con valor $p = 0.003$.

Tabla 11

Correlación entre recompensa y desempeño laboral

			Recompe nsa	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,233*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	75	75
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,233*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	75	75

Nota. N: tamaño de la población. Sig. (bilateral): significancia = valor p.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 11 muestra un coeficiente de correlación entre la recompensa y desempeño laboral de $T_b = 0.233$ en la Municipalidad Distrital de Lajas; asimismo, muestra una significancia con valor $p = 0.037$.



Tabla 12

Correlación entre remuneración y desempeño laboral

			Remuneración	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	,197
		Sig. (bilateral)	.	,073
		N	75	75
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,197	1,000
		Sig. (bilateral)	,073	.
		N	75	75

Nota. N: tamaño de la población. Sig. (bilateral): significancia = valor p.

La tabla 12 muestra que no existe relación entre la remuneración y desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Lajas valor $p > 0.05$.

Tabla 13

Correlación entre toma de decisiones y desempeño laboral

			Toma de decisiones	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	-,072
		Sig. (bilateral)	.	,524
		N	75	75
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,072	1,000
		Sig. (bilateral)	,524	.
		N	75	75

Nota. N: tamaño de la población. Sig. (bilateral): significancia = valor p.

La Tabla 13 muestra que no existe relación entre la toma de decisiones y desempeño laboral en Municipalidad Distrital de Lajas valor $p > 0.05$.



Tabla 14

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

Nota. N: tamaño de la población. Sig. (bilateral): significancia = valor p.

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

La tabla 14 muestra un coeficiente de correlación entre clima organizacional y desempeño laboral de Tau b de Kendall (T_b) = 0.592 en la Municipalidad Distrital de Lajas; asimismo, muestra una significancia con valor p = 0.000.

4.2. Contrastación de hipótesis

A continuación, se presenta la contratación de hipótesis, tomando en cuenta el procedimiento indicado en el análisis de datos de este informe y la tabla 15.

Tabla 15

Interpretación de los coeficientes de correlación Tau b de Kendall

+ 1	- 1	Correlación perfecta
+ 0.9	- 0.9	Correlación alta
+ 0.8	- 0.8	Correlación alta
+ 0.7	- 0.7	Correlación alta
+ 0.6	- 0.6	Correlación media
+ 0.5	- 0.5	Correlación media
+ 0.4	- 0.4	Correlación media



+ 0.3	- 0.3	Correlación baja
+ 0.2	- 0.2	Correlación baja
+ 0.1	- 0.1	Correlación baja
0	0	Correlación cero

Nota. Los valores positivos indican relación directa y valores negativos indican relación inversa. En base a la Guía del usuario sobre coeficientes de correlación (Akoglu, 2018).

Hipótesis específica 1.

Ho: $T_b = 0$ (La comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

H1: $T_b \neq 0$ (La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

Como el valor $p = 0,017 (< 0,05)$, se rechaza H_o ; y el coeficiente Tau b de Kendall = 0,265, que significa relación positiva baja; entonces, se puede afirmar que, se tiene suficiente evidencia para inferir que, en el año 2022, la comunicación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, tuvieron una relación significativa positiva directa baja (Tabla 3).

Hipótesis específica 2.

Ho: $T_b = 0$ (El conflicto y cooperación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

H1: $T_b \neq 0$ (El conflicto y cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

Como el valor $p = 0,000 (< 0,05)$, se rechaza H_o ; y el coeficiente Tau b de Kendall = 0,399, que significa relación positiva media; entonces, se puede afirmar que, se tiene suficiente evidencia para inferir que, en el año 2022, el conflicto, cooperación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, tuvieron una relación significativa positiva directa media (Tabla 4).

Hipótesis específica 3.

Ho: $T_b = 0$ (El confort no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).



H1: $T_b \neq 0$ (El confort se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

Como el valor $p=0,000 (<0,05)$, se rechaza H_0 ; y el coeficiente Tau b de Kendall = 0,459, que significa relación positiva media; entonces, se puede afirmar que, se tiene suficiente evidencia para inferir que, en el año 2022, el confort y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, tuvieron una relación significativa positiva directa media (Tabla 5).

Hipótesis específica 4.

H0: $T_b = 0$ (La estructura no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

H1: $T_b \neq 0$ (La estructura se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

Como el valor $p=0,000 (<0,05)$, se rechaza H_0 ; y el coeficiente Tau b de Kendall = 0,693, que significa relación positiva media; entonces, se puede afirmar que, se tiene suficiente evidencia para inferir que, en el año 2022, la estructura y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, tuvieron una relación significativa positiva directa media (Tabla 6).

Hipótesis específica 5.

H0: $T_b = 0$ (La identidad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

H1: $T_b \neq 0$ (La identidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

Como el valor $p=0,000 (<0,05)$, se rechaza H_0 ; y el coeficiente Tau b de Kendall = 0,406, que significa relación positiva media; entonces, se puede afirmar que, se tiene suficiente evidencia para inferir que, en el año 2022, la identidad y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, tuvieron una relación significativa positiva directa media (Tabla 7).



Hipótesis específica 6.

Ho: $T_b = 0$ (La innovación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

H1: $T_b \neq 0$ (La innovación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

Como el valor $p=0,000 (<0,05)$, se rechaza Ho; y el coeficiente Tau b de Kendall =0,559, que significa relación positiva media; entonces, se puede afirmar que, se tiene suficiente evidencia para inferir que, en el año 2022, la innovación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, tuvieron una relación significativa positiva directa media (Tabla 8).

Hipótesis específica 7.

Ho: $T_b = 0$ (El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

H1: $T_b \neq 0$ (El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

Como el valor $p=0,000 (<0,05)$, se rechaza Ho; y el coeficiente Tau b de Kendall =0,322, que significa relación positiva baja; entonces, se puede afirmar que, se tiene suficiente evidencia para inferir que, en el año 2022, el liderazgo y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, tuvieron una relación significativa positiva directa baja (Tabla 9).

Hipótesis específica 8.

Ho: $T_b = 0$ (La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

H1: $T_b \neq 0$ (La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

Como el valor $p=0,001 (<0,05)$, se rechaza Ho; y el coeficiente Tau b de Kendall =0,384, que significa relación positiva media; entonces, se puede afirmar que, se tiene suficiente evidencia para inferir que,



en el año 2022, la motivación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, tuvieron una relación significativa positiva directa media (Tabla 10).

Hipótesis específica 9.

Ho: $T_b = 0$ (La recompensa no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

H1: $T_b \neq 0$ (La recompensa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

Como el valor $p = 0,037 (< 0,05)$, se rechaza Ho; y el coeficiente Tau b de Kendall = 0,233, que significa relación positiva baja; entonces, se puede afirmar que, se tiene suficiente evidencia para inferir que, en el año 2022, la recompensa y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, tuvieron una relación significativa positiva directa baja (Tabla 11).

Hipótesis específica 10.

Ho: $T_b = 0$ (La remuneración no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

H1: $T_b \neq 0$ (La remuneración se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

Como el valor $p = 0,073 (> 0,05)$, se rechaza H1; y el coeficiente Tau b de Kendall = 0,197, significa que no existe relación; entonces, se puede afirmar que, se tiene suficiente evidencia para inferir que, en el año 2022, la remuneración y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, no tuvieron una relación significativa (Tabla 12).

Hipótesis específica 11.

Ho: $T_b = 0$ (La toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

H1: $T_b \neq 0$ (La toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).



Como el valor $p = 0,524 (> 0,05)$, se rechaza H_1 ; y el coeficiente Tau b de Kendall = $-0,072$, significa que no existe relación; entonces, se puede afirmar que, se tiene suficiente evidencia para inferir que, en el año 2022, la toma de decisiones y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, no tuvieron una relación significativa (Tabla 13).

Hipótesis general.

Hi: $T_b = 0$ (El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

Ho: $T_b \neq 0$ (El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022).

Como el valor $p = 0,000 (< 0,05)$, se rechaza H_0 ; y el coeficiente Tau b de Kendall = $0,592$, que significa relación positiva media; entonces, se puede afirmar que, se tiene suficiente evidencia para inferir que, en el año 2022, el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, tuvieron una relación significativa positiva directa media (Tabla 14).

4.3. Discusión de resultados

Mediante la Tabla 3, se puede evidenciar que existe relación significativa (valor $p = 0,017 < 0,05$) entre la comunicación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022, y que esta relación es positiva baja ($T_b = 0.265$), este resultado va en el mismo sentido con Pérez y Rojas (2021), en Querocotillo, quienes aseveran que existe relación ($p=0.04 < 0.05$) positiva alta ($r=0.72$) entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Querocotillo. Además, los resultados se sustentan con lo que fundamenta teóricamente Chiang, Núñez y Martín (2010) quienes sostienen que, la comunicación es una técnica fundamental en las organizaciones para intercambio de información, donde genera relaciones de coordinación entre dos o más individuos de manera sistemática que permite percibir un adecuado clima. Lo descrito y comparado con los autores los resultados mantienen algunas semejanzas donde características que determinaron Pérez y Rojas que consideran en la comunicación, pero mediante diferente técnica estadística y una metodología similar.

De acuerdo a la Tabla 4, se muestra que existe relación significativa (valor $p = 0.000 < 0.05$) entre el conflicto y cooperación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de



Lajas, 2022, y que esta relación es positiva media ($T_b = 0.399$); este resultado va en el mismo sentido con lo obtenido por Cortez (2018), en Ecuador, quien asevera que existe relación ($p=0.05$) entre variables ($\text{Chi cuadrado}=17,2187$) en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo; al respecto, Méndez (2006) el clima organizacional genera diversos factores que surgen al relacionarse dos o más personas en una organización, como manejo de conflicto y cooperación y solución de problemas; siendo fundamental para un adecuado desempeño de los individuos. Lo descrito y comparado con los autores los resultados son semejantes a pesar que Cortez utilizó diferente metodología.

Mediante la Tabla 5, se muestra que existe relación significativa (valor $p=0.000 < 0.05$) entre el confort y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lajas, 2022, y que esta relación es positiva media ($T_b = 0.459$); este resultado va en la misma dirección de Diaz (2023), en Jaén, quien indica que existe relación ($p=0.000$) positiva alta ($r=0.772$) entre las variables en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, 2021; además Segura (2021) considera al confort como el comportamiento de las personas ante el desarrollo de sus actividades, reflejado el desempeño laboral en la organización. Lo descrito y comparado con los autores guarda semejanzas debido a que evidenciaron la relación de las variables, donde al estar en confort el personal mejor será su rendimiento en el desarrollo de sus actividades.

De acuerdo a la Tabla 6, se muestra que existe relación significativa (valor $p = 0.000 < 0.05$) entre la estructura y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022, y que esta relación es positiva media ($T_b = 0.693$), este resultado va en la misma dirección de Fernández y Ramírez (2021), en Chota, quienes aseveran que existe relación ($p=0.000$) positiva muy fuerte ($r=0.823$) entre dichas variables en la Municipalidad Provincial de Chota; para Calderón y Castaño (2005) la estructura es un conjunto de condiciones que se establecen mediante el proceso de interacción, los cuales se reflejan mediante en el desempeño de los individuos en la organización. Lo descrito y comparado con los autores resultados que mantienen similitudes, donde también indican la relación de las variables.

En la Tabla 7, se demostró que existe relación significativa ($P = 0.000 < 0.05$) entre la identidad y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022, donde esta



relación es positiva ($T_b = 0.406$); dicho resultado se vincula con la investigación de Ccallo (2018), en Puno, quien manifiesta que existe relación ($p=0.005$) positiva ($r=0.893$), también el 39.1% señala sentirse orgulloso de pertenecer a la organización. Al respecto, Agulló (1997) considera identidad al sentido de pertenencia de los individuos que conforman una organización, de cual dependerá el desempeño laboral que contribuya al desarrollo y cumplimiento de objetivos institucionales. A pesar de tener diferentes dimensiones que Ccallo, las cuales también se encuentran relacionadas con la identidad puesto que cumple un rol fundamental que conlleva a un aumento o disminución del desempeño en la entidad, donde los colaboradores al sentirse orgullosos de pertenecer a la organización mejor será su desempeño laboral.

De acuerdo a la Tabla 8, se puede evidenciar que existe relación significativa (valor $p = 0.000 < 0.05$) entre la innovación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022, donde la relación es positiva media ($T_b = 0.559$), este resultado va en el mismo sentido con lo obtenido por Riquelme (2022), en Arequipa, quien asevera que existe relación ($p=0.000$) positiva regular (Chi cuadrado = 73.252) entre la innovación organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de transportes Kala S.A.C. Al respecto Marchant (2005), considera la innovación a los diversos cambios que permitan incrementar la capacidad de funcionamiento en la organización, con la finalidad de optimizar procesos y desarrollar de manera eficiente actividades. Lo descrito y comparado con los autores, resultados que mantienen algunas semejanzas donde la innovación se encuentra relacionado con el desempeño siendo fundamental porque permite optimizar procesos contribuyendo al cumplimiento de objetivos.

En la Tabla 9, se evidencia que existe relación significativa (valor $p = 0.003 < 0.05$) entre el liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022, donde la relación es positiva baja ($T_b = 0.332$), resultado que se encuentra en similitud con lo obtenido por Vigo (2021), en Cajamarca, quien indica que existe relación ($p=0.000$) positiva moderada ($r=0.569$) entre el liderazgo y la gestión del rendimiento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Por su parte Blanchard y Sánchez (2007), el liderazgo es la aptitud de influenciar sobre los demás, mediante el poder y la capacidad de los individuos y entidades para lograr alcanzar un bien mayor. Los resultados obtenidos



mantiene similitud con los autores, donde al existir un adecuado liderazgo conduce a un buen desempeño de los trabajadores.

De acuerdo a la Tabla 10, se percibe que existe relación significativa (valor $p = 0.001 < 0.05$) entre la motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022, y que esta relación es positiva media ($T_b = 0.384$), resultado que se vincula con Bermejo (2020), en Ecuador, quien manifiesta que existe relación ($p = 0.000$) significativa muy alta ($r = 0.850$) entre la motivación y el desempeño laboral en la Institución Educativa Guayaquil – 2019. En concordancia con Hernández (2002), la motivación está conformada por diversos procesos que abarcan el comportamiento humano hacia cumplimiento de un conjunto de necesidades y objetivos establecidos. Lo descrito y comparado con los autores los resultados mantiene relación con las variables, debiendo identificar y evaluar constantemente la motivación debido a que les permite al personal incrementar su rendimiento laboral.

Por intermedio de la Tabla 11, se puede evidenciar que existe relación significativa (valor $p = 0.037 < 0.05$) entre la recompensa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022, y que esta relación es positiva baja ($T_b = 0.233$), resultado semejante con lo obtenido por Ruiz (2021), en San Martín, quien señala que existe relación ($p = 0.000$) positiva media ($r = 0.442$) entre la recompensa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021; al respecto Patlán (2016), manifiesta que la recompensa a trabajadores les permite sentirse valorados, eficientes, comprometidos y participativos activamente en el desarrollo de las actividades, de tal manera que permite lograr un buen desempeño en la organización. Los resultados obtenidos por los autores se relacionan con las variables de investigación, que permite afirmar que, es fundamental recompensar a los trabajadores y así lograr obtener un buen desempeño laboral que contribuya al cumplimiento de objetivos y permita alcanzar metas establecidas.

Según la Tabla 12, se evidencia que no existe relación (valor $p = 0.073 > 0.05$) entre la remuneración y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022, ($T_b = 0.197$); al contrastar los resultados con Cárdenas (2020), en Lima, quien asevera que existe relación ($p = 0.000$) entre variables ($r = 0.447$), además 46,88% indicó que la remuneración que percibía nunca fue acorde con sus funciones y deberes. Para Flores y Cervantes (2019), el desempeño laboral en la



organización comprende diversos factores como la remuneración, satisfacción y la identidad son algunos de los cuales dependerá el empeño en el desarrollo de actividades de los trabajadores. Los resultados no van en la misma dirección, posiblemente debido a que, la realidad de Lima, como Capital de Perú, es muy diferente a la realidad de Lajas que es un distrito de la provincia de Chota, departamento de Cajamarca.

En la Tabla 13, se muestra que no existe relación (valor $p = 0.524 > 0.05$) entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022, estos resultados van en sentido contrario a los resultados de Livias (2019), en Ancash, donde indica que existe relación ($p=0.001$) moderada, directa y positiva ($r=0.615$) entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Acochaca, y para Luna y Tirado (2005), la toma de decisiones se asocia con los procesos de análisis, con propósitos donde se coordina un conjunto de actividades que contribuye a describir el desempeño de los trabajadores de una organización.

De acuerdo a la Tabla 14, se puede evidenciar que existe relación significativa (valor $p = 0.000 < 0.05$) entre clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022, y que esta relación es positiva media ($T_b = 0.592$); este resultado va en la misma dirección de Gualli (2021), en Ecuador, quien asevera que existe relación ($p=0.000$) positiva con nivel medio ($r=0,468$) entre dichas variables en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Carlos Julio Arosemena; asimismo, a lo reportado por Arévalo (2021), en Cutervo, quien indica que existe relación ($p=0.000$) positiva alta ($\rho=0.838$) entre variables en la Municipalidad Provincial de Cutervo; además lo obtenido por Barboza (2022), en Chota, donde señala que existe relación ($p=0.01$) positiva directa ($\rho=0.743$) entre variables en la Municipalidad Provincial de Chota. Además, los resultados de la investigación se fundamentan con Méndez (2006), quien afirma que, el clima organizacional se relaciona con los diversos procesos que se originan mediante la relación entre colaboradores en una organización, como la comunicación, toma de decisiones, solución de problemas, manejo de los conflictos, comportamientos, motivación y satisfacción, desempeño y resultados que son fundamentales en la conducta de las personas. Los resultados son muy semejantes, donde resalta la importancia de mantener



en constante evaluación el clima para alcanzar un adecuado desempeño de los trabajadores, a pesar que Arévalo utilizó otra técnica estadística.



CONCLUSIONES

El clima organizacional es entendido como el conjunto de cualidades y propiedades en un entorno laboral que perciben y experimentan los miembros de una entidad manteniendo influencia inmediata en el comportamiento de los colaboradores y en su desempeño. En la Municipalidad Distrital de Lajas 2022 se determinó una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esto indica que a mejor clima organizacional mejor será el desempeño laboral en la Municipalidad.

La comunicación se manifiesta mediante comportamientos éticos que se relaciona con el proceso de brindar información, percibir ideas, sugerencias y opinión de los colaboradores; se determinó que comunicación se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Esto indica que a mejor comunicación mejor será el desempeño laboral.

El conflicto y la cooperación muestra el nivel de colaboración que se percibe entre trabajadores en el desarrollo de sus actividades en base a recompensa y satisfacción que surge en la entidad; donde se determinó que, en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022 el conflicto y la cooperación se relacionan significativa y positivamente con el desempeño laboral. Esto indica que al anticiparse con medidas necesarias ante conflictos y mayor cooperación mejor será el desempeño laboral.

El confort en colaboradores de una organización es fundamental donde genera impacto positivo en el desarrollo de sus funciones; en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022 el confort se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral. Esto indica que a mayor confort mejor será el desempeño laboral en la Municipalidad.

La estructura indica las percepciones que tienen los trabajadores de una organización acerca del conjunto de reglas, procedimientos, tramites y otras limitaciones a los cuales se ven enfrentados en el desempeño de sus labores, se determinó en la Municipalidad distrital de Lajas, 2022 que la estructura relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral. Esto indica que a mejor estructura mejor será el desempeño laboral en la Municipalidad.



La satisfacción de pertenecer a una entidad es elemento primordial para desarrollo de sus funciones del equipo de trabajo permitiendo lograr objetivos institucionales, se determinó que la identidad se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Esto indica que a mayor identidad de los colaboradores mejor será el desempeño laboral.

La innovación en una organización es fundamental donde permite alcanzar el éxito y la competitividad impactando de manera positiva en el desempeño laboral, se determinó que la innovación relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Esto indica que a mayor innovación mejor será el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad.

El líder que guía de manera clara, mantiene motivado a su equipo de trabajo y contribuye a su desarrollo profesional logra un mejor desempeño laboral de los trabajadores, se determinó que el liderazgo se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Esto indica que a mejor liderazgo mejor será el desempeño laboral en la Municipalidad.

La organización que invierte en estrategias para mantener motivado a sus colaboradores experimenta un mejor desempeño, se determinó que la motivación se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Esto indica que a mayor motivación mejor será el desempeño laboral en la Municipalidad.

La recompensa es considera como la forma de incentivar a los colaboradores por las actividades desarrolladas contribuyendo al crecimiento y beneficio de la organización sin la necesidad de utilizar castigo alguno, se determinó que la recompensa se relaciona significativa y positivamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Esto indica que a mayor recompensa mejor será el desempeño laboral en la Municipalidad.

La remuneración se considera al beneficio económico percibido mediante el desarrollo eficiente de actividades obtenido a cambio de una contraprestación laboral efectuada, se determinó que la remuneración no se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.



Esto indica que la remuneración no determina que exista un mejor desempeño laboral en la Municipalidad.

La toma de decisiones permite a los miembros de la organización mediante el análisis de información brindar propuestas que contribuyan al desarrollo de la misma, asimismo soluciones a problemas que se presenten. Se determinó que la toma de decisiones no se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Esto indica que la toma de decisiones no determina que exista un mejor desempeño laboral en la Municipalidad.



RECOMENDACIONES

Se recomienda profundizar la investigación identificando los factores que expliquen el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, en Chota, Cajamarca – Perú.

Se recomienda que la investigación sea replicada considerando el clima organizacional y el desempeño laboral en otras municipalidades distritales de la Provincia de Chota, en Cajamarca – Perú.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). Clima organizacional. Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer. *En Revista de Investigación en Psicología*, 13(1) pp.163-172.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Agulló, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. España: Universidad de Oviedo.
https://www.google.com.pe/books/edition/J%C3%B3venes_trabajo_e_identidad/Tg2sK6
- Akoglu, H. (2018). Guía del usuario sobre coeficientes de correlación. *Revista turca de medicina de emergencia*, 18. 91-93. <https://www.elsevier.com/locate/tjem>
- Alles, M. A. (2015). *Diccionario de preguntas la trilogía. Habilidades laborales*. (2ª. Ed.). Argentina. Granica. https://www.google.com.pe/books/edition/Diccionario_de_Preguntas_La
- Arévalo, E. B. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cutervo*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 076-2021-SERVIR-PE*. In El Peruano. https://storage.servir.gob.pe/gdr/archivos/Res_076-2021-SERVIR-PE_GUIA.pdf
- Barboza, E. (2022). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Chota - 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.
- Bermejo, C. A. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil – 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Investigación correlacional*. México. Person Educación. (2ª. Ed.). https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59o
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Método y metodología de la investigación científica*. Colombia. Pearson. (3ra. Ed.). <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>



- Blanchard, K., Sánchez, E. (2007). *Liderazgo al más alto nivel: como creary dirigir organizaciones de alto desempeño*. Colombia: Norma.
https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_al_mas_alto_nivel_como_crear_y/
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral. Concepto de clima laboral*. Madrid. (Edición digital). <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=copyright&>
- Brunet, L. (1978). *El clima de trabajo en las organizaciones. Teoría del clima organizacional de Likert*. México. Trillas. Recuperado 21 de abril de 2023 de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las->
- Cárdenas, N. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Churcampa – 2019*. (Tesis de Titulación). Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Lima, Perú.
- Calderón, G., & Castaño, G. A. (2005). *Investigación en administración en América Latina: Evolución y resultados*. Colombia. Edigrafias.
https://www.google.com.pe/books/edition/Investigacion_en_Administracion_en_Ameri/
- Ccallo, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el Collao Ilave-2017-2018*. (Tesis de Titulación). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (2023). *Objetivo 16: Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas*. <https://agenda2030lac.org/es/ods/16-paz-justicia-e->
- Chiang, M., Martín, J. & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral. Definición de clima organizacional*. Madrid. R.B. Servicios Editoriales.
https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=copyright&source=
- Chiavenato, I. (2000). *Clima organizacional y su diagnóstico. Concepto de clima organizacional*. <https://www.thefreelibrary.com/Clima+organizacional+y+su+diagnostico%3A+una+>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGrill. (9na. Ed.).
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_human



Cieza, D. J., & Dávila, K. J. (2022). *Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores en la Empresa Palmandina SAC, Chota-2021*. (Tesis de Titulación). Universidad Nacional Autónoma de Chota. Perú.

Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. (22 de julio de 2021). *Diario Gestión*, Lima. [https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-](https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc)

Colombo, D. (02 de 11 de 2022). ¿Qué dice el último índice de satisfacción laboral en Latinoamérica?. *Forbes*. <https://www.forbes.com.mx/que-dice-el-ultimo-indice-de-satisfaccion-laboral->

Congreso de La República del Perú. (2013). *Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil*. <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>

Cortez, O. A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pelileo*. (Tesis de Titulación). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Díaz, M. (2023). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Pomahuaca, 2021*. (Tesis de Titulación). Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú.

Díaz, V. (2009). *Análisis de datos de encuestas: Desarrollo de una investigación completa utilizando SPSS*. España: UOC. https://www.google.com.pe/books/edition/An%C3%A1lisis_

Donawa, Z. A. (2019). *Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela*. *NOVUM*. 1(9). 58 - 73. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739003/html/>

El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo. (18 de junio de 2021). *El Comercio*, Lima. [https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-](https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc)

Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. México: Noriega Editores. <https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBxswC&printsec=copyright#v=onepage&>



- Fernández, R. M. & Sánchez, J. C. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. España: Díaz de Santos. (3ra. Ed.).
https://www.google.com.pe/books/edition/Eficacia_organizacional/d3z_i6znsFUC?hl=es
- Fernández & Ramírez (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota - año 2021*. (Tesis de Titulación). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Flores, R. L., Cervantes, M. Á. (2019). *Evaluación del desempeño del Gobierno Corporativo*. México: IMCP. <https://www.google.com.pe/books/edition/Evaluaci%>
- Galarza, M. V. & Peñaherrera, S. X. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Colta*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- García, F. (2004). *El cuestionario. Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. México. Editorial Limusa. https://books.google.com.pe/books?id=JPW5SWuWOUC&printsec=copyright&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false
- García, D. (2010). *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica*. Eumed net. <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>.
- Gualli, M. M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los gobiernos autónomos descentralizados municipales*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Herrera. (1998). *Confiabilidad y validez de instrumentos de investigación*.
<https://es.scribd.com/doc/250136070/SESSION-6-Confiabilidad-y-Validez-de->
- Hernández, M. (2002). *Motivación animal y humana*. México: El manual modemo.
https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n_animal_y_humana/
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/



- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación. Diseños de la investigación*. México: Mc Graw Hill (6ª Ed.). Recuperado el 11 de julio de 2023 de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, S. R. (2011). *Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal en Quito*. <https://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1477/1/T-UCE-0007-31.pdf>
- Juárez, B. (28 de 06 de 2022). *El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las->
- Library (S.f.). *Análisis del Alpha de Cronbach. Análisis y discusión de los resultados*. Recuperado el 22 de junio de 2023 de <https://1library.co/article/an%C3%A1lisis-alpha-cronbach->
- Likert, R. (1965). *Teoría del clima organizacional de Likert*. <https://corganizaciona1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organiz>
- Livias, A. T. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019*. (Tesis de Titulación). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.
- Luna, M., Tirado, R. (2005). Modos de toma de decisiones en las asociaciones y desempeño político. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. Vol. 193, 57 - 74. México. Recuperado el 08 de setiembre de 2023 de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42119304>
- Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*. España. https://www.google.com.pe/books/edition/Actualizaciones_para_el_Desarrollo_Organ/K4IttdXIITUC?hl=es-419&gbpv=0
- Maslow, A. (1987). *Motivación y personalidad. Teoría de la motivación*. España, Madrid. Ediciones Díaz de Santos. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham->
- McGregor, D. (1960). *La teoría X y la teoría Y*. http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrateg



- Méndez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Colombia. Universidad del Rosario.
<https://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&printsec=copyright&source=gb>
- Meneses, N. (14 de 04 de 2021). ¿Estás quemado en el trabajo? Síntomas y consecuencias de un trastorno agravado por un año de pandemia. *El País*.
https://elpais.com/economia/2021/04/13/actualidad/1618348161_545921.html
- MINSA. (2012). *Metodología para el estudio del clima organizacional. Dimensiones del clima organizacional*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
- Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México. Pearson.
<https://books.google.com.pe/books?id=39uAZwEACAAJ&dq=mondy+2010&hl=es&sa>
- Padilla, J. A. (2019). *Correlación de Kendall (Tau-b de Kendall y Tau-c de Kendall) potencia estadística tamaño del efecto* [Archivo de video].
<https://www.youtube.com/watch?v=KglSX0cqJ5U>
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México. El Manual Modemo.
https://www.google.com.pe/books/edition/Calidad_de_vida_en_el_trabajo/MgB8DQAA
- Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. Recuperado el 14 de junio de 2022 de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131595182010000300010&lng=
- Pérez, M. L., & Rojas, A. A. (2021). *La comunicación organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Querocotillo - Cajamarca, 2020*. (Tesis de Titulación). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
- Portal de Transparencia, (2022). *Municipalidad Distrital de Lajas. Instrumentos de Gestión*.
https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=10
- Riquelme, D. C. (2022). *Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Kala S.A.C. Arequipa, 2020*. (Tesis de Titulación). Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú.



- Ruiz, T. S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Rodríguez, M. P. (2005). *Comportamiento ético gerencial*. Colombia. https://books.google.com.pe/books?id=tzfMSgqa3AgC&pg=PP1&source=gb_mobile_ent
- Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. *Suma de Negocios*, 5 (spe11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración. Teoría de la equidad*. México. Pearson Prentice Hall. (6ª. Ed.). <https://books.google.com.pe/books?id=eWOvsi2iY8C&printsec>
- Soria, M. V. (1997). *Introducción a las relaciones humanas, desde el punto de vista del comportamiento organizacional*. México. Limusa. (6ª. Ed.). https://www.google.com.pe/books/edition/Relaciones_humanas/xl-mNgBmlfsC?hl=es-
- Tejada, B. D. (2007). *Administración de servicios alimenticios*. Colombia. Universidad de Antioquia. (2ª. Ed.). <https://books.google.com.pe/books?id=GxTF74WTNAYC&pg=PA74&dq=de>
- Triola, M. F. (2018). *Estadística. Conceptos básicos de las pruebas de hipótesis*. México. Pearson (12ª. Ed.). <https://www.pearsonenespanol.com/mexico/educacionsuperior/triola/triola>
- Vigo, J. L. (2021). *Clima organizacional y su relación con la gestión del rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Villanueva, M. A. (15 de junio de 2022). *Entrevista personal con el autor*. [Archivo digital de grabación]. Lajas.
- Wright, B., & Davis, B. (2003). Satisfacción laboral en el sector público. El papel del entorno laboral. *Revista Estadounidense de Administración Pública*, 33(1):70-90. <https://doi.org/journals.sagepub.com/doi/10.1177/0275074002250254>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.	<p>Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.</p> <p>Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad</p>	Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Comunicación	Eficiencia en la comunicación Confianza Conocimiento del personal	1,2,3	Ordinal	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
			Conflicto y cooperación	Soluciones a problemas Relación entre trabajadores Productividad	4,5,6,7,8		
Confort	Estructura laboral Coordinación Conocimientos del puesto	9,10,11					



Título: Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?	Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.	Distrital de Lajas, 2022. La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.	Estructura	Conocimiento de políticas y reglamentos Procedimientos para los tramites Tipo de información para la toma de decisiones	12,13,14		
			Identidad	Sentimiento de pertenencia Compromiso con la organización Logro de objetivos	15,16,17		
			Innovación	Nivel de conocimiento Cumplimiento de objetivos institucionales	18,19,20		
¿Cómo se relaciona el conflicto, cooperación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?	Determinar la relación entre el conflicto, cooperación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.	El conflicto y cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.					



Título: Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
¿Cómo se relaciona el confort y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?	Distrital de Lajas, 2022. Determinar la relación entre el confort y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.	Distrital de Lajas, 2022. El confort se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.		Adaptabilidad a cambios			
			Liderazgo	Apoyo y orientación Recompensa Trabajo en equipo	21,22,23		
				Motivación	Desarrollo profesional Iniciativas de solución Bienestar del trabajador	24,25,26,27	
¿Cómo se relaciona la estructura y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?	Determinar la relación entre la estructura y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.	La estructura se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.		Reconocimiento económico Promover ascensos Igualdad al brindar incentivos	28,29		
			Remuneración	Salario justo Eficiencia	30,31		



Título: Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022									
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores						
¿Cómo se relaciona la identidad y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?	Determinar la relación entre la identidad y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.	La identidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.		Condiciones laborales					
			Toma de decisiones	Participación activa Procedimientos Autonomía	32,33,34				
			Desempeño laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos		
¿Cómo se relaciona la innovación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?	Determinar la relación entre la innovación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.	La innovación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.	Necesidades laborales	Necesidades de logro Necesidades de poder Necesidades de afiliación	1,2,3,4,5,6	Ordinal	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo		
			Satisfacción laboral	Comportamiento Metas Remuneración	7,8,9,10,11,12				
¿Cómo se relaciona el liderazgo y el	Determinar la relación entre el	El liderazgo se relaciona	Habilidades laborales	Capacitación Funciones	13,14,15,16,17,18, 19				



Título: Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?	liderazgo y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital De Lajas, 2022.	significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.		Habilidades			
¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.	La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.					
¿Cómo se relaciona la recompensa y el desempeño laboral del personal en la	Determinar la relación entre la recompensa y el desempeño laboral	La recompensa se relaciona significativamente con el desempeño					



Título: Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?	del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.	laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.					
¿Cómo se relaciona la remuneración y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?	Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.	La remuneración se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.					
¿Cómo se relaciona la toma de decisiones y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?	Determinar la relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.	La toma de decisiones se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.					



Título: Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
Distrital de Lajas, 2022?	Distrital de Lajas, 2022.	en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022.					



Título: Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022			
Alcance, tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnica e instrumento	Estadístico utilizado
Es una investigación de alcance relacional, de tipo cualitativa por la naturaleza de las variables y por el enfoque de la investigación es cuantitativa con diseño no experimental.	La población estuvo conformada por 75 colaboradores de la Municipalidad distrital de Lajas; de los cuales 23 están con decreto legislativo 728, 15 con decreto legislativo 276 y 37 bajo el contrato CAS: 1057. No se calculó tamaño de la muestra debido a que se trabajó con todos los elementos de la población.	En la investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.	Valor p Tau b de Kendall



Anexo 2. Instrumento 1

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a):

La presente investigación tiene por finalidad determinar la relación del “clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022” por lo que se le solicita su colaboración en responder el presente cuestionario por ser de mucha importancia, dicha información es utilizada para fines académicos y es anónimo donde no se revelará ninguna identidad.

Instrucciones:

Lea detenidamente cada ítem sobre el clima organizacional marque con una “X” la respuesta que usted crea conveniente.

Sexo:

Femenino Masculino

Tipo de contrato: D.L. 276 D.L. 728 CONTRATO CAS OTROS

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

Nº	ITEMS	5	4	3	2	1
	Comunicación					
1	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo					
2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
3	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes					
	Conflicto y cooperación					
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas					
5	Cometo errores					
6	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito					



7	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito						
8	He mentido						
	Confort						
9	La limpieza de los ambientes es adecuada						
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización						
11	Me río de bromas						
	Estructura						
12	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable						
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función						
14	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo						
	Identidad						
15	Estoy comprometido con mi organización						
16	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño						
17	Me interesa el desarrollo de mi organización						
	Innovación						
18	La innovación es una característica de nuestra organización						
19	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización						
20	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios						
	Liderazgo						
21	Mi jefe está disponible cuando se le necesita						
22	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada						
23	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización						
	Motivación						
24	Las cosas me salen perfectas						
25	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas						
26	Estoy sonriente						
27	Recibo buen trato en la Municipalidad Distrital de Lajas						
	Recompensa						
28	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa						



29	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo						
	Remuneración						
30	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo						
31	Mi salario y beneficios son razonables						
	Toma de decisiones						
32	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer						
33	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión						
34	En mi organización participo en la toma de decisiones						

Fuente: MINSA (2012)



Anexo 3. Instrumento 2

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a):

La presente investigación tiene por finalidad determinar la relación del “clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022” por lo que se le solicita su colaboración en responder el presente cuestionario por ser de mucha importancia, dicha información es utilizada para fines académicos y es anónimo donde no se revelará ninguna identidad.

Instrucciones:

Lea detenidamente cada ítem sobre el desempeño laboral marque con una “X” la respuesta que usted crea conveniente.

Sexo:

Femenino Masculino

Tipo de contrato: D.L. 276 D.L. 728 CONTRATO CAS OTROS

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

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
	Necesidades laborales					
1	Siempre es reconocido por realizar sus actividades adecuadamente					
2	Si tuviera una mejor remuneración su desempeño laboral incrementaría					
3	En la entidad se incentiva a que manifiesten lo que piensan a pesar de no estar de acuerdo con sus superiores					
4	Su jefe inmediato constantemente brinda iniciativas de superación mediante charlas					
5	Cree usted que al trabajar en equipo no son valorados sus aportes					
6	Considera usted que existe un trabajo en equipo para el logro de objetivos					



Satisfacción laboral							
7	Los grupos de trabajo al desempeñar sus funciones lo asumen con buena actitud						
8	Los colaboradores asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus actos						
9	Las actividades encomendadas se desarrollan oportunamente						
10	Se cumplen las metas establecidas en la Municipalidad						
11	Considera usted que es valorado por la entidad a la que pertenece						
12	Considera que las actividades que realiza son valoradas						
Habilidades laborales							
13	En la entidad se brindan constantes capacitaciones que contribuyen a mejorar su desempeño laboral						
14	Considera usted que el puesto que ocupa le permite aumentar sus capacidades						
15	Considera usted que sus compañeros de trabajo conocen sus funciones						
16	Las funciones que desarrolla están de acuerdo al área en que se encuentra						
17	Usted asimila con facilidad la información a situaciones inesperadas						
18	Considera que las funciones que asume le permiten fortalecer sus capacidades y habilidades						
19	Usted se adapta con rapidez a los cambios que se originan en su entorno laboral						



Anexo 4. Ficha de validación por juicio de expertos para el instrumento 1 y 2

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. PERFIL DEL EXPERTO

Nombre	
Profesión/Especialidad	
Mayor grado académico obtenido	
Experiencia profesional (en años)	
Entidad donde labora	
Cargo	

II. DATOS DE LA TESIS

TITULO DEL PROYECTO DE TESIS: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”
PREGUNTA GENERAL: “¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?”
OBJETIVO GENERAL: “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”
HIPÓTESIS GENERAL: “El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”
Autor: José Ayulo Rojas Peralta
Asesor: Dr. William Martín Chilón Camacho

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Instrumento a evaluar:	Cuestionario de encuesta			
Descripción del instrumento	Cuestionario de encuesta con Escala de Likert para determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Consta de 53 ítems en total, 34 para la variable clima organizacional y 19 para la variable desempeño laboral.			
Instrucciones para la evaluación	Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.			
Nº	Ítems para la variable 1: clima organizacional	Evalua ción		Observaciones/Sugerencias
		0	1	2
1	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo			



2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo			
3	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes			
Conflicto y cooperación		0	1	2
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas			
5	Cometo errores			
6	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito			
7	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito			
8	He mentido			
Confort		0	1	2
9	La limpieza de los ambientes es adecuada			
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización			
11	Me río de bromas			
Estructura		0	1	2
12	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable			
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función			
14	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo			
Identidad		0	1	2
15	Estoy comprometido con mi organización			
16	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño			
17	Me interesa el desarrollo de mi organización			
Innovación		0	1	2
18	La innovación es una característica de nuestra organización			
19	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización			
20	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios			
Liderazgo		0	1	2
21	Mi jefe está disponible cuando se le necesita			
22	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada			
23	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización			
Motivación		0	1	2
24	Las cosas me salen perfectas			
25	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas			
26	Estoy sonriente			
27	Recibo buen trato en la Municipalidad Distrital de Lajas			
Recompensa		0	1	2



28	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
29	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
Remuneración		0	1	2	
30	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
31	Mi salario y beneficios son razonables				
Toma de decisiones		0	1	2	
32	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer				
33	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
34	En mi organización participo en la toma de decisiones				
N°	Ítems para la variable 2: desempeño laboral	Evaluación			Observaciones/Sugerencias
Necesidades laborales		0	1	2	
1	Siempre es reconocido por realizar sus actividades adecuadamente				
2	Si tuviera una mejor remuneración su desempeño laboral incrementaría				
3	En la entidad se incentiva a que manifiesten lo que piensan a pesar de no estar de acuerdo con sus superiores				
4	Su jefe inmediato constantemente brinda iniciativas de superación mediante charlas				
5	Cree usted que al trabajar en equipo no son valorados sus aportes				
6	Considera usted que existe un trabajo en equipo para el logro de objetivos				
Satisfacción laboral		0	1	2	
7	Los grupos de trabajo al desempeñar sus funciones lo asumen con buena actitud				
8	Los colaboradores asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus actos				
9	Las actividades encomendadas se desarrollan oportunamente				
10	Se cumplen las metas establecidas en la Municipalidad				
11	Considera usted que es valorado por la entidad a la que pertenece				
12	Considera que las actividades que realiza son valoradas				
Habilidades laborales		0	1	2	
13	En la entidad se brindan constantes capacitaciones que contribuyen a mejorar su desempeño laboral				
14	Considera usted que el puesto que ocupa le permite aumentar sus capacidades				
15	Considera usted que sus compañeros de trabajo conocen sus funciones				



16	Las funciones que desarrolla están de acuerdo al área en que se encuentra				
17	Usted asimila con facilidad la información a situaciones inesperadas				
18	Considera que las funciones que asume le permiten fortalecer sus capacidades y habilidades				
19	Usted se adapta con rapidez a los cambios que se originan en su entorno laboral				

Fecha:

.....

FIRMA DEL EXPERTO
DNI N°



Anexo 5. Base de datos para el análisis de la V de Aiken

ITEMS	Expertos(recodificado)					Suma	V	corregir
	Exp1	Exp2	Exp3	Exp4	Exp5			
P1	2	2	2	1	2	9	0.90	No
P2	2	2	2	2	1	9	0.90	No
P3	2	1	2	2	2	9	0.90	No
P4	2	2	2	1	2	9	0.90	No
P5	1	2	1	2	2	8	0.80	No
P6	2	1	2	2	1	8	0.80	No
P7	2	2	1	2	2	9	0.90	No
P8	1	1	2	1	2	7	0.70	No
P9	2	2	1	2	1	8	0.80	No
P10	2	1	2	2	2	9	0.90	No
P11	1	2	2	1	2	8	0.80	No
P12	1	2	1	2	2	8	0.80	No
P13	2	1	2	2	1	8	0.80	No
P14	1	2	2	1	2	8	0.80	No
P15	2	1	2	2	2	9	0.90	No
P16	1	2	2	2	2	9	0.90	No
P17	2	2	2	2	1	9	0.90	No
P18	2	1	2	2	2	9	0.90	No
P19	1	2	1	2	2	8	0.80	No
P20	2	2	2	1	2	9	0.90	No
P21	2	1	2	2	2	9	0.90	No
P22	1	1	2	2	1	7	0.70	No
P23	2	1	2	1	2	8	0.80	No
P24	1	2	2	2	1	8	0.80	No
P25	1	1	2	2	2	8	0.80	No
P26	1	2	1	2	1	7	0.70	No
P27	1	1	2	1	2	7	0.70	No
P28	2	2	1	2	1	8	0.80	No
P29	2	1	2	2	2	9	0.90	No
P30	2	2	1	2	2	9	0.90	No
P31	1	2	2	1	2	8	0.80	No
P32	2	2	2	2	2	10	1.00	No
P33	2	1	2	2	1	8	0.80	No
P34	2	2	2	1	2	9	0.90	No

promedio= 0.830

ITEMS	Expertos(recodificado)					Suma	V	corregir
	Exp1	Exp2	Exp3	Exp4	Exp5			
P1	1	2	1	2	2	8	0.80	No
P2	2	1	2	2	2	9	0.90	No
P3	1	2	1	2	2	8	0.80	No
P4	1	2	2	2	1	8	0.80	No
P5	1	1	2	2	2	8	0.80	No
P6	1	2	2	2	1	8	0.80	No
P7	1	1	2	1	2	7	0.70	No
P8	1	2	2	2	1	8	0.80	No
P9	1	2	1	2	2	8	0.80	No
P10	1	2	2	1	2	8	0.80	No
P11	2	2	2	2	1	9	0.90	No
P12	2	1	1	2	2	8	0.80	No
P13	1	2	2	2	1	8	0.80	No
P14	2	2	2	1	2	9	0.90	No
P15	2	2	1	2	2	9	0.90	No
P16	2	1	2	2	1	8	0.80	No
P17	2	1	2	1	2	8	0.80	No
P18	2	2	1	2	2	9	0.90	No
P19	2	2	1	2	2	9	0.90	No

promedio= 0.826



Anexo 6. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach

	9	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34
1	2	3	2	4	3	5	4	2	2	4	1	3	1	3	4	3
2	1	1	4	3	3	5	3	2	1	3	1	4	2	5	3	5
3	1	2	4	3	3	4	5	2	1	3	3	5	3	5	5	5
4	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	4	2	5	5
6	2	2	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	2	4	2	5
7	2	3	3	1	4	2	3	5	2	2	3	4	2	4	1	4
8	2	2	3	3	3	1	2	5	2	2	4	2	4	2	4	4
9	2	2	4	5	4	1	3	3	2	2	5	4	3	1	4	3
10	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5
11	2	2	4	5	4	4	5	5	1	4	4	5	5	5	5	4
12	1	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3
13	2	3	2	2	3	3	3	5	3	4	4	5	5	1	1	5
14	2	2	5	4	5	4	5	4	4	2	1	4	3	4	2	5
15	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	5	4
16	1	1	4	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	3	5	5
17	1	3	5	4	5	2	3	5	2	2	4	4	5	4	3	5
18	1	2	2	5	5	1	2	5	2	2	4	4	5	4	3	2
19	3	5	2	2	4	1	3	3	2	2	2	3	5	3	1	5
20	2	5	2	2	4	2	1	4	3	4	3	5	4	4	4	2

	4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	5	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3
3	4	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	4	5	3
4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	5	5	3	5	4
5	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	5
6	1	1	2	5	3	4	5	1	1	1	1	3	2	5	5	1
7	5	3	3	5	5	4	4	4	2	4	3	5	5	5	5	4
8	5	2	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2
9	5	4	2	2	2	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	5
10	3	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	5
11	5	2	4	5	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5
12	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	5	4
13	5	1	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4
14	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
15	4	1	3	1	4	4	1	3	1	1	3	5	5	1	3	3
16	4	2	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3
17	5	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4	5	5	3
18	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3
19	3	2	3	5	2	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5
20	3	3	4	4	4	3	4	1	3	5	3	4	4	4	5	2



Anexo 7. Resultados de los expertos para el instrumento 1 y 2

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. PERFIL DEL EXPERTO

Nombre	ROBERTO TAPIA RUBIO
Profesión/Especialidad	CONTABILIDAD
Mayor grado académico obtenido	Magister en Gestión Pública
Experiencia profesional (en años)	12 años
Entidad donde labora	Municipalidad Provincial de Chota
Cargo	Asistente de la Dirección de Contabilidad

II. DATOS DE LA TESIS

<p>TITULO DEL PROYECTO DE TESIS: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>PREGUNTA GENERAL: “¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?”</p> <p>OBJETIVO GENERAL: “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL: “El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p>
Autor: José Ayulo Rojas Peralta
Asesor: Dr. William Martín Chilón Camacho

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Instrumento a evaluar:	Cuestionario de encuesta				
Descripción del instrumento	Cuestionario de encuesta con Escala de Likert para determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Consta de 53 ítems en total, 34 para la variable clima organizacional y 19 para la variable desempeño laboral.				
Instrucciones para la evaluación	Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.				
Nº	Ítems para la variable 1: clima organizacional	Evaluación			Observaciones/Sugerencias
		0	1	2	
Comunicación					
1	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo			X	
2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo			X	



3	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes			X
Conflicto y cooperación		0	1	2
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas			X
5	Cometo errores		X	
6	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito			X
7	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito			X
8	He mentido		X	
Confort		0	1	2
9	La limpieza de los ambientes es adecuada			X
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización			X
11	Me río de bromas		X	
Estructura		0	1	2
12	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable		X	
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función			X
14	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo		X	
Identidad		0	1	2
15	Estoy comprometido con mi organización			X
16	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño		X	
17	Me interesa el desarrollo de mi organización			X
Innovación		0	1	2
18	La innovación es una característica de nuestra organización			X
19	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización		X	
20	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios			X
Liderazgo		0	1	2
21	Mi jefe está disponible cuando se le necesita			X
22	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada		X	
23	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización			X
Motivación		0	1	2
24	Las cosas me salen perfectas		X	
25	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas		X	
26	Estoy sonriente		X	
27	Recibo buen trato en la Municipalidad Distrital de Lajas		X	
Recompensa		0	1	2
28	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa			X
29	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo			X



Remuneración		0	1	2
30	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo			X
31	Mi salario y beneficios son razonables		X	
Toma de decisiones		0	1	2
32	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer			X
33	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión			X
34	En mi organización participo en la toma de decisiones			X
Nº	Ítems para la variable 2: desempeño laboral	Evalua ción		
Necesidades laborales		0	1	2
1	Siempre es reconocido por realizar sus actividades adecuadamente		X	
2	Si tuviera una mejor remuneración su desempeño laboral incrementaría			X
3	En la entidad se incentiva a que manifiesten lo que piensan a pesar de no estar de acuerdo con sus superiores		X	
4	Su jefe inmediato constantemente brinda iniciativas de superación mediante charlas		X	
5	Cree usted que al trabajar en equipo no son valorados sus aportes		X	
6	Considera usted que existe un trabajo en equipo para el logro de objetivos		X	
Satisfacción laboral		0	1	2
7	Los grupos de trabajo al desempeñar sus funciones lo asumen con buena actitud		X	
8	Los colaboradores asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus actos		X	
9	Las actividades encomendadas se desarrollan oportunamente		X	
10	Se cumplen las metas establecidas en la Municipalidad		X	
11	Considera usted que es valorado por la entidad a la que pertenece			X
12	Considera que las actividades que realiza son valoradas			X
Habilidades laborales		0	1	2
13	En la entidad se brindan constantes capacitaciones que contribuyen a mejorar su desempeño laboral		X	
14	Considera usted que el puesto que ocupa le permite aumentar sus capacidades			
15	Considera usted que sus compañeros de trabajo conocen sus funciones			X
16	Las funciones que desarrolla están de acuerdo al área en que se encuentra			X
17	Usted asimila con facilidad la información a situaciones inesperadas			X
18	Considera que las funciones que asume le permiten fortalecer sus capacidades y habilidades			X



19	Usted se adapta con rapidez a los cambios que se originan en su entorno laboral			X	
----	---	--	--	---	--

Fecha: Chota 10 de octubre del 2023

CPC ROBERTO TAPIA RUBIO
Mat. 04-3286

.....
FIRMA DEL EXPERTO



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. PERFIL DEL EXPERTO

Nombre	Arnaldo Sanchez Chavez
Profesión/Especialidad	Contador Público
Mayor grado académico obtenido	Maestro en Gestión Pública
Experiencia profesional (en años)	8 años
Entidad donde labora	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chota
Cargo	Docente

II. DATOS DE LA TESIS

<p>TITULO DEL PROYECTO DE TESIS: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>PREGUNTA GENERAL: “¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?”</p> <p>OBJETIVO GENERAL: “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL: “El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>Autor: José Ayulo Rojas Peralta</p> <p>Asesor: Dr. William Martín Chilón Camacho</p>

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Instrumento a evaluar:	Cuestionario de encuesta				
Descripción del instrumento	Cuestionario de encuesta con Escala de Likert para determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Consta de 53 ítems en total, 34 para la variable clima organizacional y 19 para la variable desempeño laboral.				
Instrucciones para la evaluación	Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.				
Nº	Ítems para la variable 1: clima organizacional	Evaluación			Observaciones/Sugerencias
		0	1	2	
Comunicación					
1	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo			X	
2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo			X	



3	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes		X	
Conflicto y cooperación		0	1	2
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas			X
5	Cometo errores			X
6	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito		X	
7	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito			X
8	He mentido		X	
Confort		0	1	2
9	La limpieza de los ambientes es adecuada			X
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización		X	
11	Me río de bromas			X
Estructura		0	1	2
12	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable			X
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función		X	
14	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo			X
Identidad		0	1	2
15	Estoy comprometido con mi organización		X	
16	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño			X
17	Me interesa el desarrollo de mi organización			X
Innovación		0	1	2
18	La innovación es una característica de nuestra organización		X	
19	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización			X
20	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios			X
Liderazgo		0	1	2
21	Mi jefe está disponible cuando se le necesita		X	
22	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada		X	
23	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización		X	
Motivación		0	1	2
24	Las cosas me salen perfectas			X
25	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas		X	
26	Estoy sonriente			X
27	Recibo buen trato en la Municipalidad Distrital de Lajas		X	
Recompensa		0	1	2
28	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa			X
29	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo		X	



Remuneración		0	1	2	
30	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo			X	
31	Mi salario y beneficios son razonables			X	
Toma de decisiones		0	1	2	
32	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer			X	
33	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión		X		
34	En mi organización participo en la toma de decisiones			X	
Nº	Ítems para la variable 2: desempeño laboral	Evaluación			Observaciones/Sugerencias
Necesidades laborales		0	1	2	
1	Siempre es reconocido por realizar sus actividades adecuadamente			X	
2	Si tuviera una mejor remuneración su desempeño laboral incrementaría		X		
3	En la entidad se incentiva a que manifiesten lo que piensan a pesar de no estar de acuerdo con sus superiores			X	
4	Su jefe inmediato constantemente brinda iniciativas de superación mediante charlas			X	
5	Cree usted que al trabajar en equipo no son valorados sus aportes		X		
6	Considera usted que existe un trabajo en equipo para el logro de objetivos			X	
Satisfacción laboral		0	1	2	
7	Los grupos de trabajo al desempeñar sus funciones lo asumen con buena actitud		X		
8	Los colaboradores asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus actos			X	
9	Las actividades encomendadas se desarrollan oportunamente			X	
10	Se cumplen las metas establecidas en la Municipalidad			X	
11	Considera usted que es valorado por la entidad a la que pertenece			X	
12	Considera que las actividades que realiza son valoradas		X		
Habilidades laborales		0	1	2	
13	En la entidad se brindan constantes capacitaciones que contribuyen a mejorar su desempeño laboral			X	
14	Considera usted que el puesto que ocupa le permite aumentar sus capacidades			X	
15	Considera usted que sus compañeros de trabajo conocen sus funciones			X	
16	Las funciones que desarrolla están de acuerdo al área en que se encuentra		X		
17	Usted asimila con facilidad la información a situaciones inesperadas		X		
18	Considera que las funciones que asume le permiten fortalecer sus capacidades y habilidades			X	



19	Usted se adapta con rapidez a los cambios que se originan en su entorno laboral			X
----	---	--	--	---

Fecha: Chota 06 de octubre 2023.



Mg. Sánchez Chávez Arnaldo
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MAT: 02 - 8349

.....
FIRMA DEL EXPERTO
DNI N° 46802241



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. PERFIL DEL EXPERTO

Nombre	Gilberto Fernández Rufasto
Profesión/Especialidad	Contador
Mayor grado académico obtenido	Magister en Gestión Pública
Experiencia profesional (en años)	6 años
Entidad donde labora	Unidad ejecutora de salud Santa Cruz
Cargo	Director de administración

II. DATOS DE LA TESIS

<p>TITULO DEL PROYECTO DE TESIS: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>PREGUNTA GENERAL: “¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?”</p> <p>OBJETIVO GENERAL: “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL: “El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>Autor: José Ayulo Rojas Peralta</p> <p>Asesor: Dr. William Martín Chilón Camacho</p>

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Instrumento a evaluar:	Cuestionario de encuesta				
Descripción del instrumento	Cuestionario de encuesta con Escala de Likert para determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Consta de 53 ítems en total, 34 para la variable clima organizacional y 19 para la variable desempeño laboral.				
Instrucciones para la evaluación	Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.				
Nº	Ítems para la variable 1: clima organizacional	Evaluación			Observaciones/Sugerencias
		0	1	2	
Comunicación					
1	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo			X	
2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo			X	



3	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes			X
Conflicto y cooperación		0	1	2
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas			X
5	Cometo errores		X	
6	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito			X
7	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito		X	
8	He mentido			X
Confort		0	1	2
9	La limpieza de los ambientes es adecuada		X	
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización			X
11	Me río de bromas			X
Estructura		0	1	2
12	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable		X	
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función			X
14	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo			X
Identidad		0	1	2
15	Estoy comprometido con mi organización			X
16	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño			X
17	Me interesa el desarrollo de mi organización			X
Innovación		0	1	2
18	La innovación es una característica de nuestra organización			X
19	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización		X	
20	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios			X
Liderazgo		0	1	2
21	Mi jefe está disponible cuando se le necesita			X
22	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada			X
23	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización			X
Motivación		0	1	2
24	Las cosas me salen perfectas			X
25	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas			X
26	Estoy sonriente		X	
27	Recibo buen trato en la Municipalidad Distrital de Lajas			X
Recompensa		0	1	2
28	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa		X	
29	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo			X




Remuneración		0	1	2
30	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo		X	
31	Mi salario y beneficios son razonables			X
Toma de decisiones		0	1	2
32	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer			X
33	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión			X
34	En mi organización participo en la toma de decisiones			X
Nº	Ítems para la variable 2: desempeño laboral	Evalua ción		
Necesidades laborales		0	1	2
1	Siempre es reconocido por realizar sus actividades adecuadamente		X	
2	Si tuviera una mejor remuneración su desempeño laboral incrementaría			X
3	En la entidad se incentiva a que manifiesten lo que piensan a pesar de no estar de acuerdo con sus superiores		X	
4	Su jefe inmediato constantemente brinda iniciativas de superación mediante charlas			X
5	Cree usted que al trabajar en equipo no son valorados sus aportes			X
6	Considera usted que existe un trabajo en equipo para el logro de objetivos			X
Satisfacción laboral		0	1	2
7	Los grupos de trabajo al desempeñar sus funciones lo asumen con buena actitud			X
8	Los colaboradores asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus actos			X
9	Las actividades encomendadas se desarrollan oportunamente		X	
10	Se cumplen las metas establecidas en la Municipalidad			X
11	Considera usted que es valorado por la entidad a la que pertenece			X
12	Considera que las actividades que realiza son valoradas		X	
Habilidades laborales		0	1	2
13	En la entidad se brindan constantes capacitaciones que contribuyen a mejorar su desempeño laboral			X
14	Considera usted que el puesto que ocupa le permite aumentar sus capacidades			X
15	Considera usted que sus compañeros de trabajo conocen sus funciones		X	
16	Las funciones que desarrolla están de acuerdo al área en que se encuentra			X
17	Usted asimila con facilidad la información a situaciones inesperadas			X
18	Considera que las funciones que asume le permiten fortalecer sus capacidades y habilidades		X	



19	Usted se adapta con rapidez a los cambios que se originan en su entorno laboral	X	
----	---	---	--

Fecha: Chota 10 de octubre del 2023



CPC. Gilberto Fernández Rufasto
FIRMA DEL EXPERTO
MAT. N° 64-4221



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. PERFIL DEL EXPERTO

Nombre	Manuel Alex Rufasto Villanueva
Profesión/Especialidad	Contador
Mayor grado académico obtenido	Magister en auditoria
Experiencia profesional (en años)	4 años
Entidad donde labora	Universidad Nacional Autónoma de Chota
Cargo	Especialista en logística

II. DATOS DE LA TESIS

<p>TITULO DEL PROYECTO DE TESIS: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>PREGUNTA GENERAL: “¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?”</p> <p>OBJETIVO GENERAL: “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL: “El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>Autor: José Ayulo Rojas Peralta</p> <p>Asesor: Dr. William Martín Chilón Camacho</p>

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Instrumento a evaluar:	Cuestionario de encuesta			
Descripción del instrumento	Cuestionario de encuesta con Escala de Likert para determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Consta de 53 ítems en total, 34 para la variable clima organizacional y 19 para la variable desempeño laboral.			
Instrucciones para la evaluación	Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.			
Nº	Ítems para la variable 1: clima organizacional	Evaluación		Observaciones/Sugerencias
		0	1	
	Comunicación			
1	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo		X	
2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo			X



3	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes			X
Conflicto y cooperación		0	1	2
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas		X	
5	Cometo errores			X
6	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito			X
7	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito			X
8	He mentido		X	
Confort		0	1	2
9	La limpieza de los ambientes es adecuada			X
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización			X
11	Me río de bromas		X	
Estructura		0	1	2
12	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable			X
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función			X
14	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo		X	
Identidad		0	1	2
15	Estoy comprometido con mi organización			X
16	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño			X
17	Me interesa el desarrollo de mi organización			X
Innovación		0	1	2
18	La innovación es una característica de nuestra organización			X
19	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización			X
20	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios		X	
Liderazgo		0	1	2
21	Mi jefe está disponible cuando se le necesita			X
22	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada			X
23	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización		X	
Motivación		0	1	2
24	Las cosas me salen perfectas			X
25	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas			X
26	Estoy sonriente			X
27	Recibo buen trato en la Municipalidad Distrital de Lajas		X	
Recompensa		0	1	2
28	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa			X
29	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo			X



Remuneración		0	1	2
30	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo			X
31	Mi salario y beneficios son razonables		X	
Toma de decisiones		0	1	2
32	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer			X
33	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión			X
34	En mi organización participo en la toma de decisiones		X	
Nº	Ítems para la variable 2: desempeño laboral	Evaluación		
Necesidades laborales		0	1	2
1	Siempre es reconocido por realizar sus actividades adecuadamente			X
2	Si tuviera una mejor remuneración su desempeño laboral incrementaría			X
3	En la entidad se incentiva a que manifiesten lo que piensan a pesar de no estar de acuerdo con sus superiores			X
4	Su jefe inmediato constantemente brinda iniciativas de superación mediante charlas			X
5	Cree usted que al trabajar en equipo no son valorados sus aportes			X
6	Considera usted que existe un trabajo en equipo para el logro de objetivos			X
Satisfacción laboral		0	1	2
7	Los grupos de trabajo al desempeñar sus funciones lo asumen con buena actitud		X	
8	Los colaboradores asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus actos			X
9	Las actividades encomendadas se desarrollan oportunamente			X
10	Se cumplen las metas establecidas en la Municipalidad		X	
11	Considera usted que es valorado por la entidad a la que pertenece			X
12	Considera que las actividades que realiza son valoradas			X
Habilidades laborales		0	1	2
13	En la entidad se brindan constantes capacitaciones que contribuyen a mejorar su desempeño laboral			X
14	Considera usted que el puesto que ocupa le permite aumentar sus capacidades		X	
15	Considera usted que sus compañeros de trabajo conocen sus funciones			X
16	Las funciones que desarrolla están de acuerdo al área en que se encuentra			X
17	Usted asimila con facilidad la información a situaciones inesperadas		X	
18	Considera que las funciones que asume le permiten fortalecer sus capacidades y habilidades			X



19	Usted se adapta con rapidez a los cambios que se originan en su entorno laboral				
----	---	--	--	--	--

Fecha: *CHOTA 17 DE OCTUBRE DE 2023*

.....
C.P.C. Manuel Alex Rufasto Villanueva
MAT. N° 12-1907

.....
FIRMA DEL EXPERTO
DNI N°



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. PERFIL DEL EXPERTO

Nombre	Juan Martin Medina Vásquez
Profesión/Especialidad	Administrador de empresas
Mayor grado académico obtenido	Maestría
Experiencia profesional (en años)	10 años
Entidad donde labora	Municipalidad Provincial de Chota
Cargo	Sub gerente deporte y cultura

II. DATOS DE LA TESIS

<p>TITULO DEL PROYECTO DE TESIS: “Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>PREGUNTA GENERAL: “¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022?”</p> <p>OBJETIVO GENERAL: “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL: “El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”</p> <p>Autor: José Ayulo Rojas Peralta</p> <p>Asesor: Dr. William Martín Chilón Camacho</p>

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Instrumento a evaluar:	Cuestionario de encuesta			
Descripción del instrumento	Cuestionario de encuesta con Escala de Likert para determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022. Consta de 53 ítems en total, 34 para la variable clima organizacional y 19 para la variable desempeño laboral.			
Instrucciones para la evaluación	Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.			
Nº	Ítems para la variable 1: clima organizacional	Evaluación		Observaciones/Sugerencias
		0	1	
	Comunicación			
1	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo			X
2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo		X	



3	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes			X
Conflicto y cooperación		0	1	2
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas			X
5	Cometo errores			X
6	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito		X	
7	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito			X
8	He mentido			X
Confort		0	1	2
9	La limpieza de los ambientes es adecuada		X	
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización			X
11	Me río de bromas			X
Estructura		0	1	2
12	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable			X
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función		X	
14	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo			X
Identidad		0	1	2
15	Estoy comprometido con mi organización			X
16	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño			X
17	Me interesa el desarrollo de mi organización		X	
Innovación		0	1	2
18	La innovación es una característica de nuestra organización			X
19	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización			X
20	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios			X
Liderazgo		0	1	2
21	Mi jefe está disponible cuando se le necesita			X
22	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada		X	
23	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización			X
Motivación		0	1	2
24	Las cosas me salen perfectas		X	
25	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas			X
26	Estoy sonriente		X	
27	Recibo buen trato en la Municipalidad Distrital de Lajas			X
Recompensa		0	1	2
28	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa		X	
29	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo			X



Remuneración		0	1	2
30	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo			X
31	Mi salario y beneficios son razonables			X
Toma de decisiones		0	1	2
32	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer			X
33	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión		X	
34	En mi organización participo en la toma de decisiones			X
Nº	Ítems para la variable 2: desempeño laboral	Evaluación		
Necesidades laborales		0	1	2
1	Siempre es reconocido por realizar sus actividades adecuadamente			X
2	Si tuviera una mejor remuneración su desempeño laboral incrementaría			X
3	En la entidad se incentiva a que manifiesten lo que piensan a pesar de no estar de acuerdo con sus superiores			X
4	Su jefe inmediato constantemente brinda iniciativas de superación mediante charlas		X	
5	Cree usted que al trabajar en equipo no son valorados sus aportes			X
6	Considera usted que existe un trabajo en equipo para el logro de objetivos		X	
Satisfacción laboral		0	1	2
7	Los grupos de trabajo al desempeñar sus funciones lo asumen con buena actitud			X
8	Los colaboradores asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus actos		X	
9	Las actividades encomendadas se desarrollan oportunamente			X
10	Se cumplen las metas establecidas en la Municipalidad			X
11	Considera usted que es valorado por la entidad a la que pertenece		X	
12	Considera que las actividades que realiza son valoradas			X
Habilidades laborales		0	1	2
13	En la entidad se brindan constantes capacitaciones que contribuyen a mejorar su desempeño laboral		X	
14	Considera usted que el puesto que ocupa le permite aumentar sus capacidades			X
15	Considera usted que sus compañeros de trabajo conocen sus funciones			X
16	Las funciones que desarrolla están de acuerdo al área en que se encuentra		X	
17	Usted asimila con facilidad la información a situaciones inesperadas			X
18	Considera que las funciones que asume le permiten fortalecer sus capacidades y habilidades			X



19	Usted se adapta con rapidez a los cambios que se originan en su entorno laboral				
----	---	--	--	--	--

Fecha: CHOTA 12 DE OCTUBRE DE 2023

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA

.....
Mg. Juan Martín Medina Vásquez
SUB GERENTE DE PARTICIPACION CULTURAL REGIONAL Y DEPORTE
.....
FIRMA DEL EXPERTO
DNI Nº 42606817
.....



Anexo 8. Análisis de confiabilidad de las variables

Análisis de confiabilidad clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de

Cronbach	N de elementos
,817	32

Análisis de confiabilidad desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de

Cronbach	N de elementos
,843	19



Anexo 9. Autorización para realizar la investigación en la Municipalidad Distrital de Lajas

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAJAS
Creada por Ley N° 12301 - 03/05/1955

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"
Lajas, 15 de junio del 2022.

CARTA N°038-2022-MDL/GM.



Sr.
José Ayulo Rojas Peralta
Estudiante de la UNACH.
Presente. -

ASUNTO : Aceptación para elaboración de Tesis.
REFERENCIA : Solicitud S/N de Reg. 501 de fecha 01.06.2022.

De mi especial consideración:

Por intermedio del presente reciba mi saludo cordial y al mismo tiempo; en atención a la carta de la referencia, comunicarle la Aceptación para realizar estudios de investigación para su Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Distrital de Lajas 2022". Así mismo comunicarle que se le brindará todas las facilidades para el desarrollo de la misma.

Sin otro particular me suscribo de Usted;
Atentamente;

Prof. Marco Antonio Villanueva Monteza
Gerente Municipal (e)



Anexo 10. Preguntas formuladas en la entrevista



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Entrevista

Objetivo: recolectar información de la situación actual mediante una entrevista para realizar una investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lajas, 2022”.

1. ¿Cómo evalúa el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Lajas?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Qué factores considera que determinan el clima organizacional y desempeño laboral?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Anexo 11. Parámetros de agrupación visual

Variables/Dimensiones	No saludable	Por mejorar	Saludable
Clima Organizacional	91-114	115-138	139-160
Comunicación	5-7	8-10	11-15
Conflicto y cooperación	13-15	16-18	19-23
Confort	5-7	8-10	11-14
Estructura	8-9	10-11	12-14
Identidad	6-8	9-11	12-15
Innovación	8-10	11-13	14-15
Liderazgo	6-8	9-11	12-15
Motivación	8-12	13-16	17-20
Recompensa	5-6	7-8	9
Remuneración	3-5	6-8	9
Toma de decisiones	7-9	10-12	13-14

Variables/Dimensiones	Malo	Regular	Bueno
Desempeño laboral	58-69	70-81	82-91



Anexo 12. Tablas de resultados

Tabla 16

Tipo de contrato por sexo en la Municipalidad Distrital de Lajas

		Tipo de contrato			
		D.L. 276	D.L. 728	D.L. 1057	Total
Sexo	Femenino	7	8	15	30
	Masculino	8	15	22	45
Total		15	23	37	75

Nota. D.L.= Decreto Legislativo. En base a los datos obtenidos de las encuestas aplicadas para determinar el clima organizacional y desempeño laboral.

Tabla 17

Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	4	5,3	5,3	12,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8,0	8,0	20,0
	De acuerdo	29	38,7	38,7	58,7
	Totalmente de acuerdo	31	41,3	41,3	100,0
Total		75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 18

Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	17,3	17,3	17,3
	De acuerdo	37	49,3	49,3	66,7
	Totalmente de acuerdo	25	33,3	33,3	100,0
Total		75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.



Tabla 19

Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
En desacuerdo	1	1,3	1,3	5,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	29,3	29,3	34,7
De acuerdo	27	36,0	36,0	70,7
Totalmente de acuerdo	22	29,3	29,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 20

Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para solución de problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	5	6,7	6,7	6,7
En desacuerdo	5	6,7	6,7	13,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	16,0	16,0	29,3
De acuerdo	35	46,7	46,7	76,0
Totalmente de acuerdo	18	24,0	24,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 21

Cometo errores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	5,3	5,3	5,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	18,7	18,7	24,0
De acuerdo	38	50,7	50,7	74,7
Totalmente de acuerdo	19	25,3	25,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.



Tabla 22

Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	6,7	6,7	6,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	14,7	14,7	21,3
	De acuerdo	38	50,7	50,7	72,0
	Totalmente de acuerdo	21	28,0	28,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 23

Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	De acuerdo	39	52,0	52,0	56,0
	Totalmente de acuerdo	33	44,0	44,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 24

He mentido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	13,3	13,3	13,3
	En desacuerdo	28	37,3	37,3	50,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	42,7	42,7	93,3
	De acuerdo	3	4,0	4,0	97,3
	Totalmente de acuerdo	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.



Tabla 25

La limpieza de los ambientes es adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	6	8,0	8,0	12,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	26,7	26,7	38,7
	De acuerdo	38	50,7	50,7	89,3
	Totalmente de acuerdo	8	10,7	10,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 26

Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	21,3	21,3	21,3
	En desacuerdo	9	12,0	12,0	33,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	46,7	46,7	80,0
	De acuerdo	15	20,0	20,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 27

Me río de bromas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	3	4,0	4,0	8,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	21,3	21,3	29,3
	De acuerdo	41	54,7	54,7	84,0
	Totalmente de acuerdo	12	16,0	16,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional



Tabla 28

Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	37,3	37,3	40,0
	De acuerdo	37	49,3	49,3	89,3
	Totalmente de acuerdo	8	10,7	10,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 29

Las tareas que desempeño corresponden a mi función

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	16,0	16,0	16,0
	De acuerdo	38	50,7	50,7	66,7
	Totalmente de acuerdo	25	33,3	33,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 30

En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	8,0	8,0	8,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	48,0	48,0	56,0
	De acuerdo	33	44,0	44,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.



Tabla 31

Estoy comprometido con mi organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	4	5,3	5,3	9,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	30,7	30,7	40,0
	De acuerdo	38	50,7	50,7	90,7
	Totalmente de acuerdo	7	9,3	9,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 32

Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10,7	10,7	14,7
	De acuerdo	48	64,0	64,0	78,7
	Totalmente de acuerdo	16	21,3	21,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 33

Me interesa el desarrollo de mi organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	18,7	18,7	21,3
	De acuerdo	49	65,3	65,3	86,7
	Totalmente de acuerdo	10	13,3	13,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional



Tabla 34

La innovación es una característica de nuestra organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10,7	10,7	13,3
	De acuerdo	54	72,0	72,0	85,3
	Totalmente de acuerdo	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 35

Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	6,7	6,7	6,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	20,0	20,0	26,7
	De acuerdo	49	65,3	65,3	92,0
	Totalmente de acuerdo	6	8,0	8,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 36

Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	9,3	9,3	9,3
	De acuerdo	50	66,7	66,7	76,0
	Totalmente de acuerdo	18	24,0	24,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.



Tabla 37

Mi jefe está disponible cuando se le necesita

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	8,0	8,0	8,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	44,0	44,0	52,0
	De acuerdo	25	33,3	33,3	85,3
	Totalmente de acuerdo	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 38

Mi trabajo es evaluado en forma adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	8,0	8,0	8,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	9,3	9,3	17,3
	De acuerdo	23	30,7	30,7	48,0
	Totalmente de acuerdo	39	52,0	52,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 39

Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	5	6,7	6,7	14,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	41,3	41,3	56,0
	De acuerdo	31	41,3	41,3	97,3
	Totalmente de acuerdo	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.



Tabla 40

Las cosas me salen perfectas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	6	8,0	8,0	14,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	37,3	37,3	52,0
	De acuerdo	21	28,0	28,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	15	20,0	20,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 41

Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	12	16,0	16,0	24,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	41,3	41,3	65,3
	De acuerdo	17	22,7	22,7	88,0
	Totalmente de acuerdo	9	12,0	12,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 42

Porcentaje estoy sonriente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	17,3	17,3	21,3
	De acuerdo	28	37,3	37,3	58,7
	Totalmente de acuerdo	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar clima organizacional.



Tabla 43

Recibo buen trato en la Municipalidad Distrital de Lajas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	9,3	9,3	9,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10,7	10,7	20,0
	De acuerdo	41	54,7	54,7	74,7
	Totalmente de acuerdo	19	25,3	25,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 44

Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	6,7	6,7	6,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	28,0	28,0	34,7
	De acuerdo	39	52,0	52,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	10	13,3	13,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 45

Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	16,0	16,0	20,0
	De acuerdo	46	61,3	61,3	81,3
	Totalmente de acuerdo	14	18,7	18,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.



Tabla 46

Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	14	18,7	18,7	22,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	49,3	49,3	72,0
	De acuerdo	10	13,3	13,3	85,3
	Totalmente de acuerdo	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 47

Mi salario y beneficios son razonables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	29	38,7	38,7	42,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	37,3	37,3	80,0
	De acuerdo	13	17,3	17,3	97,3
	Totalmente de acuerdo	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Toma de decisiones del personal en la Municipalidad Distrital de Lajas

Tabla 48

Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	12	16,0	16,0	24,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	50,7	50,7	74,7
	De acuerdo	17	22,7	22,7	97,3
	Totalmente de acuerdo	2	2,7	2,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.



Tabla 49

Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	16,0	16,0	18,7
	De acuerdo	42	56,0	56,0	74,7
	Totalmente de acuerdo	19	25,3	25,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 50

En mi organización participo en la toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10,7	10,7	10,7
	De acuerdo	57	76,0	76,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	10	13,3	13,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.

Tabla 51

Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No saludable	34	45,3	45,3	45,3
	Por mejorar	38	50,7	50,7	96,0
	Saludable	3	4,0	4,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el clima organizacional.



Tabla 52

Siempre es reconocido por realizar sus actividades adecuadamente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5,3	5,3	5,3
De acuerdo	44	58,7	58,7	64,0
Totalmente de acuerdo	27	36,0	36,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.

Tabla 53

Si tuviera una mejor remuneración su desempeño laboral incrementaría

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
De acuerdo	50	66,7	66,7	69,3
Totalmente de acuerdo	23	30,7	30,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.

Tabla 54

En la entidad se incentiva a que manifiesten lo que piensan a pesar de no estar de acuerdo con sus superiores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	6,7	6,7	6,7
De acuerdo	54	72,0	72,0	78,7
Totalmente de acuerdo	16	21,3	21,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.



Tabla 55

Su jefe inmediato constantemente brinda iniciativas de superación mediante charlas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
De acuerdo	46	61,3	61,3	64,0
Totalmente de acuerdo	27	36,0	36,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.

Tabla 56

Cree usted que al trabajar en equipo no son valorados sus aportes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	5,3	5,3	5,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	18,7	18,7	24,0
De acuerdo	38	50,7	50,7	74,7
Totalmente de acuerdo	19	25,3	25,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.

Tabla 57

Considera usted que existe un trabajo en equipo para el logro de objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	5	6,7	6,7	6,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	14,7	14,7	21,3
De acuerdo	38	50,7	50,7	72,0
Totalmente de acuerdo	21	28,0	28,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.



Tabla 58

Los grupos de trabajo al desempeñar sus funciones lo asumen con buena actitud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	De acuerdo	39	52,0	52,0	56,0
	Totalmente de acuerdo	33	44,0	44,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.

Tabla 59

Los colaboradores asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus actos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	6	8,0	8,0	12,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	34,7	34,7	46,7
	De acuerdo	21	28,0	28,0	74,7
	Totalmente de acuerdo	19	25,3	25,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.

Tabla 60

Las actividades encomendadas se desarrollan oportunamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	6	8,0	8,0	12,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	26,7	26,7	38,7
	De acuerdo	38	50,7	50,7	89,3
	Totalmente de acuerdo	8	10,7	10,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.



Tabla 61

Se cumplen las metas establecidas en la Municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	16	21,3	21,3	21,3
En desacuerdo	9	12,0	12,0	33,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	46,7	46,7	80,0
De acuerdo	15	20,0	20,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.

Tabla 62

Considera usted que es valorado por la entidad a la que pertenece

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
En desacuerdo	3	4,0	4,0	8,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	21,3	21,3	29,3
De acuerdo	41	54,7	54,7	84,0
Totalmente de acuerdo	12	16,0	16,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.

Tabla 63

Considera que las actividades que realiza son valoradas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	37,3	37,3	40,0
De acuerdo	37	49,3	49,3	89,3
Totalmente de acuerdo	8	10,7	10,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.



Tabla 64

En la entidad se brindan constantes capacitaciones que contribuyen a mejorar su desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	16,0	16,0	16,0
	De acuerdo	38	50,7	50,7	66,7
	Totalmente de acuerdo	25	33,3	33,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.

Tabla 65

Considera usted que el puesto que ocupa le permite aumentar sus capacidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	8,0	8,0	8,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	48,0	48,0	56,0
	De acuerdo	33	44,0	44,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.

Tabla 66

Considera usted que sus compañeros de trabajo conocen sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10,7	10,7	13,3
	De acuerdo	54	72,0	72,0	85,3
	Totalmente de acuerdo	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.



Tabla 67

Las funciones que desarrolla están de acuerdo al área en que se encuentra

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	5	6,7	6,7	6,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	20,0	20,0	26,7
De acuerdo	49	65,3	65,3	92,0
Totalmente de acuerdo	6	8,0	8,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.

Tabla 68

Usted asimila con facilidad la información a situaciones inesperadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	9,3	9,3	9,3
De acuerdo	50	66,7	66,7	76,0
Totalmente de acuerdo	18	24,0	24,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.

Tabla 69

Considera que las funciones que asume le permiten fortalecer sus capacidades y habilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	6	8,0	8,0	8,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	44,0	44,0	52,0
De acuerdo	25	33,3	33,3	85,3
Totalmente de acuerdo	11	14,7	14,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.



Tabla 70

Usted se adapta con rapidez a los cambios que se originan en su entorno laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	6	8,0	8,0	8,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	9,3	9,3	17,3
De acuerdo	23	30,7	30,7	48,0
Totalmente de acuerdo	39	52,0	52,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.

Tabla 71

Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Malo	31	41,3	41,3	41,3
Regular	40	53,3	53,3	94,7
Bueno	4	5,3	5,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Nota. En base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada para determinar el desempeño laboral.