

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Agropecuarias

Escuela Profesional de Ingeniería en Economía Agraria

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CANDARAVE, EN EL AÑO 2022**

TESIS

Presentada por:

Bach. SOLANGE VANESSA PERCA LUCERO

Para optar el Título Profesional de:

INGENIERO EN ECONOMÍA AGRARIA

TACNA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Agropecuarias

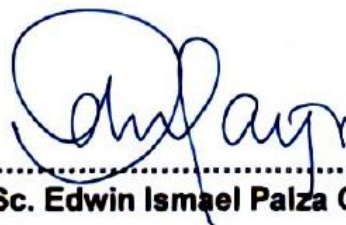
Escuela Profesional de Ingeniería en Economía Agraria

TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE CANDARAVE, EN EL AÑO 2022**

**SUSTENTADA Y APROBADA EL 31 DE JULIO DEL 2023, SIENDO EL
JURADO CALIFICADOR:**

PRESIDENTE:



.....
MSc. Edwin Ismael Palza Chambe

SECRETARIO:



.....
Dra. Verónica Patiño Mendoza

VOCAL:



.....
Mtra. Isabel Lilyan Peralta Rodríguez

ASESOR:



.....
MSc. Inés Maritza Aguilar Condori

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Por medio de la presente el suscrito emite constancia de haber generado la **evaluación de la originalidad** del siguiente trabajo de investigación

Título:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE, EN EL AÑO 2022

Autor:

Bach. Solange Vanessa Perca Lucero

Al respecto la evaluación formulada en atención a los parámetros establecido en la Resolución Rectoral N° 8464-2021-UN/JBG determinando un nivel de similitud de **17 %** (se acompaña REPORTE TURNITIN), por lo que se recomienda la continuidad del trámite respectivo.

Sin nada más que informar, quedo de Ud.

Atentamente,

Tacna, 07 de agosto del 2023

Firma del asesor



MSc. Inés Maritza Aguilar Condori

DEDICATORIA

A Dios por estar a mi lado en cada paso que doy; en especial a mis queridos padres Marcelino Perca y Florencia Lucero por su sacrificio y su esmero en mi formación al inculcarme principios y valores sólidos, así como por el infinito amor que me brindaron y siempre demostraron su apoyo incondicional, por haberme motivado desde el inicio y haber confiado en mí en cada minuto de mi vida.

A mi hermano Denis, abuelos y familiares por sus palabras de aliento y apoyo constante.

A Jhon por su paciencia, motivación y por ser parte impulsadora de este logro.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por darme la fortaleza para superar cualquier obstáculo que se me presentan en la vida.

Quiero agradecer a mi querida alma mater Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, a través de la Escuela Profesional de Ingeniería en Economía Agraria y a su plana docente; por la formación que adquirí la cual me permitió desarrollar satisfactoriamente el presente trabajo de investigación.

Principalmente, quiero agradecer a mis queridos padres por estar siempre a mi lado, y ser la razón de mis deseos de superación. quienes con sus consejos me impulsaron a concluir satisfactoriamente mi formación profesional.

Finalmente agradecer a mi asesora MSc. Inés Maritza Aguilar Condori quien con su dirección, conocimiento y enseñanza permitió la culminación de este trabajo.

CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I EL PROBLEMA	4
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2. FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.2.1. Problema general:.....	9
1.2.2. Problemas específicos:	9
1.3. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	10
1.5. LIMITACIONES.....	11
1.6. OBJETIVOS.....	12
1.6.1. Objetivo general:.....	12
1.6.2. Objetivos específicos:	12
CAPÍTULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES	13
2.1. HIPÓTESIS.....	13
2.1.1. Hipótesis general:.....	13
2.1.2. Hipótesis específicas:.....	13
2.2. DIAGRAMA DE VARIABLES.....	14
2.3. INDICADORES DE LAS VARIABLES	14
2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	16

CAPÍTULO III FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	17
3.1. CONCEPTOS GENERALES Y DEFINICIONES.....	17
3.2. ENFOQUES TEÓRICOS - TÉCNICOS.....	20
3.2.1. Clima organizacional	20
3.2.2. Desempeño laboral.....	35
3.3. BASE REFERENCIAL	48
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	56
4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	56
4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	58
4.3. MATERIALES Y MÉTODOS.....	59
4.3.1. Materiales.....	59
4.3.2. Métodos.....	60
CAPÍTULO V TRATAMIENTO DE LOS RESULTADOS	62
5.1. TÉCNICAS APLICADAS EN LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	62
5.2. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN	63
5.3. RESULTADOS.....	66
5.3.1. Descripción de la variable clima organizacional	66
5.3.2. Descripción de la variable desempeño laboral.....	72
5.3.3. Comprobación de las hipótesis de investigación.....	77
5.4. DISCUSIÓN	85
CONCLUSIONES.....	90
RECOMENDACIONES.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXOS	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ejecución presupuestal 2022	8
Tabla 2. Operacionalización de las variables de investigación	16
Tabla 3. La población de estudio de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Candarave.....	58
Tabla 4. Instrumento 1: Clima organizacional que comprende 3 dimensiones:.....	65
Tabla 5. Instrumento 2: Desempeño laboral que comprende 2 dimensiones:.....	65
Tabla 6. Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov del clima organizacional y sus dimensiones	77
Tabla 7. Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov del desempeño laboral y sus dimensiones.....	78
Tabla 8. Índice de Rho de Spearman	79
Tabla 9. Prueba de correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral	80
Tabla 10. Prueba de correlación entre autonomía individual y desempeño laboral	82

Tabla 11. Prueba de correlación entre el grado de estructura que impone el puesto y desempeño laboral	83
Tabla 12. Prueba de correlación entre tipo de recompensa y desempeño laboral	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Teoría del Clima Organizacional según Likert.	25
Figura 2. Modelo de clima organizacional de Litwin y Stringer	29
Figura 3. Dimensiones del clima organizacional	32
Figura 4. Nivel de clima organizacional	66
Figura 5. Clima Organizacional según sexo	67
Figura 6. Clima Organizacional según edad	68
Figura 7. Nivel de autonomía individual	69
Figura 8. Nivel de grado de estructura que impone el puesto.....	70
Figura 9. Nivel de tipo de recompensa	71
Figura 10. Nivel de desempeño laboral	72
Figura 11. Desempeño laboral según sexo	73
Figura 12. Desempeño Laboral según edad.....	74
Figura 13. Nivel de factores actitudinales	75
Figura 14. Nivel de factores operativos.....	76
Figura 15. Relacion entre el clima organizacional y desempeño laboral .	81

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Constancias de validación e informe de opinión de expertos.	107
Anexo 2. Confiabilidad de instrumento.	113
Anexo 3. Cuestionario validado y confiable.	114
Anexo 4. Autorización para la aplicación del cuestionario	116
Anexo 5. Constancia de aplicación del cuestionario	117
Anexo 6. Matriz de consistencia.	118
Anexo 7. Panel de fotos de trabajo de campo.	119
Anexo 8. Base de datos.	121

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022. La metodología usada en la investigación fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y diseño no experimental retrospectivo transversal. Se trabajó con la población total, es decir, los 71 trabajadores, utilizando como instrumento de recolección de datos al cuestionario tipo Likert validado por tres expertos. Finalmente, al 95% de nivel de confianza con un nivel de significancia de 5% ($\alpha=0,05$) se obtuvo como resultado que el clima organizacional tiene una relación positiva considerable con el desempeño laboral, validado a través de la prueba de correlación de Spearman ($Rho=0,736$).

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Candarave in the year 2022. The methodology used in the research was of a basic type with a quantitative approach, correlational scope and retrospective cross-sectional non-experimental design. We worked with the total population, that is, the 71 workers, using the Likert-type questionnaire validated by three experts as a data collection instrument. Finally, at 95% confidence level with a significance level of 5% ($\alpha=0.05$), it was obtained as a result that the organizational climate has a considerable positive relationship with work performance, validated through Spearman's correlation test ($Rho=0.736$).

Keywords: Organizational climate, Job performance

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es la perspectiva compartida de una organización sobre el trabajo, el entorno en el que se produce, las interacciones de los empleados y las distintas normas que afectan al lugar de trabajo. Al conocer las opiniones de los trabajadores respecto a su entorno y condiciones de trabajo, la investigación del clima organizacional permite a las organizaciones desarrollar planes que den prioridad a la superación de los factores negativos que afectan al compromiso y la productividad.

Del mismo modo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2017a) destaca que el clima organizacional tiene como objetivo mantener o mejorar las percepciones de los trabajadores sobre su entorno de trabajo, a través de planes de acción que fomenten el trabajo en equipo, la motivación, el compromiso, el logro de objetivos y metas institucionales y esto a su vez genere un impacto positivo en el desempeño laboral.

En este sentido Salcedo et al. (2021) mencionan que, el clima organizacional juega un papel importante en el desempeño laboral, debido a que la dedicación del personal, el sentido de pertenencia, el desempeño necesario, la motivación y el desempeño general de las actividades dependen de su noción positiva o negativa respecto al ambiente en el que desarrollan sus labores. Por ello, las instituciones públicas que presentan

signos y síntomas de ineficiencia, falta de liderazgo, pésima comunicación, baja motivación y falta de productividad, que actualmente se encuentran en la mayoría de las instituciones públicas en el Perú, requieren de una revisión del clima laboral para reconocer los elementos que deben ser avanzados con miras a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.

Por lo tanto, frente a este panorama se considera importante estudiar el clima organizacional y al desempeño laboral, pues la relevancia que tiene el clima organizacional en la productividad de las organizaciones resulta fundamental.

En tal sentido, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022. Estableciendo como objetivos específicos, las dimensiones propuestas por Brunet (1987), los cuales son: determinar la relación de la autonomía individual y el desempeño laboral, determinar la relación del grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral y determinar la relación del tipo de recompensa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.

El desarrollo de la investigación se estructuró como sigue: Capítulo I El Problema, donde se abordó y justificó la realidad problemática seguida por su formulación, la delimitación de la investigación, justificación, limitaciones y objetivos de la investigación. Capítulo II Hipótesis y Variables, se desarrolla el planteamiento de las hipótesis y la operacionalización de variables. Capítulo III Fundamentación Teórica, se realiza lo referente a la revisión literaria, como los conceptos generales definiciones y enfoques teóricos-técnicos en referidos a las variables de estudio, además del marco referencial. Capítulo IV Metodología de la Investigación, en este capítulo se establece el diseño de investigación, tipo de investigación, las técnicas y métodos de análisis de datos con los que se llegó a los resultados finales. Por último, el Capítulo V Tratamiento de los Resultados, describe la técnica e instrumento que se aplicó para la recolección de datos, da a conocer los resultados y discusión obtenidos del procesamiento estadístico.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para seguir siendo competitivas en el mercado, las organizaciones públicas y privadas deben adaptarse constantemente a los cambios del entorno. Además, con las exigencias de un mundo globalizado, el progreso tecnológico y la comunicación; las organizaciones ya sean públicas y/o privadas deben aprovechar las ventajas competitivas que tienen y prestar servicios de alta calidad; para ello, es fundamental que las organizaciones tengan un clima organizacional positivo que repercuta positivamente en el rendimiento laboral.

Vergara, Callao y Puican (2021) afirman que se habla poco del clima laboral en las instituciones públicas y cómo esto se refleja en el deficiente rendimiento laboral que se presenta en la mayoría de entidades del Estado. Así, un clima laboral negativo en las instituciones públicas está ligado a deficiencias en la comunicación. Los factores que más influyen en la percepción del clima laboral en las entidades públicas peruanas son: la inequidad remunerativa, falta de un programa de incentivos, seguridad y malas relaciones laborales. Por lo tanto, el primer paso para aumentar la

productividad de la organización debería ser identificar las percepciones de los trabajadores sobre el entorno de trabajo.

En el Perú, conforme a un estudio realizado por la Consultora Dench mencionada por Gestión (2021) en cuanto al clima laboral; el 55 % de trabajadores peruanos aseguran tener miedo a cometer un error en su trabajo. Solamente el 31 % tiene confianza, el 8 % tiene vergüenza emitir una nueva idea, el 6% tiene miedo de preguntar incluso siente temor al tener una duda.

Actualmente, el 55 % de los trabajadores peruanos se plantea abandonar su empleo, de acuerdo a un estudio realizado por el portal de empleos Bumeran como afirma el portal web de Radio Programas del Perú (RPP, 2022). Una de las principales razones que impulsan a los peruanos a evaluar su renuncia es la falta de oportunidades de crecimiento (39 %), pues casi cuatro de cada 10 trabajadores no ven oportunidades de un mayor desarrollo profesional en su centro de laborales. Otras razones aducidas por los trabajadores son el mal sueldo (14 %), el mal ambiente laboral (12 %) y jefes que no saben liderar (6 %). En menor medida están dispuestos a renunciar por no contar con beneficios (5 %), no tener mayor flexibilidad horaria (3 %) y no tener home office (2 %). Esto nos muestra que los peruanos no perciben un clima organizacional positivo en el desarrollo de sus funciones.

La razón por la que las empresas e instituciones gubernamentales no son especialmente productivas es que no crean un entorno de trabajo agradable o no incluyen a la dirección, al personal administrativo y a los empleados en todas las actividades. Cuando los nuevos empleados se incorporan a una empresa o instituciones, suelen traer consigo un gran entusiasmo y expectativas sobre la empresa, sus actividades y sus compañeros de trabajo; sin embargo, cuando no existe un entorno de trabajo agradable que permita un desarrollo profesional adecuado dentro de la organización, todo se convierte en una cuestión de expectativas o buenas intenciones.

De acuerdo el reporte de eficacia del gasto público realizado por la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEXPER, 2022). referente al primer trimestre del año 2022, el gasto trimestral acumulado fue 5.1% menor al registrado en similar periodo del 2021. A nivel de Gobiernos regionales, estos ejecutaron S/ 8,281 millones, un valor equivalente al 19 % del total presupuestado y 5,6 % más que lo gastado en similar periodo del año previo. Por su lado, los Gobiernos locales gastaron S/ 5,953 millones, registrando un incremento del 2 % respecto del 2021; sin embargo, la ejecución solo fue del 17 %, la menor entre los tres niveles de Gobierno, podría deberse a la constante inestabilidad política en el plano

nacional, la misma que se ha trasladado a la gestión y el desempeño del gasto público.

La provincia de Candarave fue creada mediante Ley N.º 24887 del 18 de agosto de 1988, sus principales actividades económicas están relacionadas con la agricultura y la ganadería como son los cultivos de orégano, maíz, papa y alfalfa.

Según el reporte emitido por el Área de Servicios de Investigación y Seguimiento Presupuestal (ASISP, 2021), titulado *Las Municipalidades en el Perú: Ranking de Ejecución Presupuestal 2021 - noviembre*, en la que establece una escala porcentual de ejecución presupuestal de las municipalidades por rango (buena, regular, mala y pésima), para evaluar el desempeño de gasto, de las 196 municipalidades provinciales de todo el país 175 presentaban una ejecución presupuestal de 50 % a 70 % ubicándolas en un rango regular. La municipalidad provincial de Candarave para ese entonces tenía una ejecución presupuestal de 57,3 % por lo que se encontraba dentro del rango regular de ejecución presupuestal.

Por otro lado, según el Portal de Transparencia de la Administración Financiera del Sector Público (2022), para el año 2022 la provincia de Candarave tiene un presupuesto asignado de S/ 9 383 174 que hasta el segundo trimestre solo tenía una ejecución de gasto del 30,14 %. Revisando la página de consulta amigable del MEF la ejecución

presupuestal para el año 2022 no es favorable en comparación con la ejecución presupuestal de sus distritos, pues esta se encuentra en el antepenúltimo lugar, como se muestra en la Tabla 1:

Tabla 1.

Ejecución presupuestal 2022

Municipalidad	Avance %
Municipalidad Distrital de Quilahuani	86,3 %
Municipalidad Distrital de Cairani	84,0 %
Municipalidad Distrital de Curibaya	58,1 %
Municipalidad Provincial de Candarave	54,8 %
Municipalidad Distrital de Camilaca	43,8 %
Municipalidad Distrital de Huanuara	32,2 %

Nota. La tabla nos muestra la ejecución presupuestal del año 2022 extraído de Consulta amigable – MEF.

Esto podría deberse a que los trabajadores no tienen claro cuáles son las metas y objetivos propuestos por la Municipalidad, además de una deficiente gestión del clima organizacional ya que según Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2017a) las entidades públicas pueden crear planes de acción a través de la gestión del clima organizacional que ayuden a impulsar el compromiso y la motivación de los empleados y a mejorar el rendimiento de la organización, pues en los últimos años el recurso humano ha cobrado gran relevancia dentro de las organizaciones, por lo tanto para que realice sus funciones satisfactoriamente debe desenvolverse en un ambiente adecuado en consecuencia tendrá un buen

desempeño laboral impactando positivamente en los resultados de la organización. Teniendo en cuenta lo expuesto es necesario determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave.

1.2. FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022?

1.2.2. Problemas específicos:

- a) ¿Cuál es la relación entre la autonomía individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022?
- b) ¿Cuál es la relación entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022?
- c) ¿Cuál es la relación entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022?

1.3. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Delimitación teórica

Comprende los conceptos técnicos y doctrinarios relacionados con el clima organizacional y el desempeño laboral.

Delimitación espacial

El presente proyecto de investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Provincial de Candarave, que se encuentra en el departamento de Tacna. La investigación se realizó dentro de la entidad, incluyendo todas sus áreas, y se requirió la colaboración de todos los empleados de la Municipalidad Provincial de Candarave.

Delimitación temporal

El período de estudio que comprende la investigación corresponde al año 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Justificación social

Tiene relevancia social ya que la investigación permitirá mostrar a la población la importancia de ejecutar un adecuado clima organizacional, y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores de las entidades públicas de nuestro país.

Justificación teórica y practica

Los resultados obtenidos son un importante aporte que permitirá a las autoridades y funcionarios del gobierno local de Candarave adoptar nuevos enfoques y estrategias de clima organizacional de acuerdo al nuevo paradigma existente en base a la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos” propuesta por Servir.

Justificación Metodológica

Para alcanzar los objetivos fijados por la investigación, se elaboró una herramienta de evaluación que proporciona información puntual oportuna y asertivas, es decir, resultados precisos.

1.5. LIMITACIONES

Tiempo de observación: Debido a la naturaleza de la investigación, el análisis de los resultados obtenidos no será absolutos, sino relativos al 2022, ya que sólo será posible evaluar las variables de la investigación en el presente.

Espacio de estudio: Las variables de estudio mostrarán datos de la municipalidad provincial de Candarave, así que, los efectos y las conclusiones de la investigación responderán a la realidad observada en dicha entidad.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. Objetivo general:

Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.

1.6.2. Objetivos específicos:

- a) Determinar la relación de la autonomía individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.
- b) Determinar la relación del grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.
- c) Determinar la relación del tipo de recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. HIPÓTESIS

2.1.1. Hipótesis general:

Existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.

2.1.2. Hipótesis específicas:

- Existe una relación positiva entre la autonomía individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.
- Existe una relación positiva entre el Grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.
- Existe una relación positiva entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.

2.2. DIAGRAMA DE VARIABLES

Las variables analizadas en la investigación fueron:

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

2.3. INDICADORES DE LAS VARIABLES

Variable 1: Clima organizacional

- Dimensión 1: Autonomía individual
 - Toma de decisiones
 - Desarrollo profesional
 - Responsabilidad
 - Libertad de expresión y opinión.
- Dimensión 2: Grado de estructura que impone el puesto
 - Coordinación.
 - Cumplimiento de metas.
 - Funciones de desempeño.
 - Tipo de trabajo
 - Comunicación oportuna.
 - Apoyo
- Dimensión 3: Tipo de recompensa
 - Incentivos laborales
 - Asignación salarial

- Beneficios sociales
- Pago a tiempo
- Equidad salarial
- Consideración

Variable 2: Desempeño laboral

- Dimensión 1: Factores actitudinales
 - Disciplina
 - Actitud Cooperativa
 - Iniciativa
 - Responsabilidad
 - Habilidad de seguridad
 - Discreción
 - Presentación personal
 - Interés
 - Creatividad
 - Capacidad de realización
- Dimensión 2: Factores operativos
 - Conocimiento del trabajo
 - Cantidad
 - Exactitud
 - Trabajo en equipo

2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 2.

Operacionalización de las variables de investigación

Variable 1	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional	La intersección de una serie de factores, como el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc., da lugar al clima organizacional. Por otra parte, también se reconoce como un conjunto de normas, principios y formas de pensar que engloban las actitudes y conductas que definen las interacciones cotidianas de los empleados con la organización. (Gaspar, 2011).	Autonomía individual	- Toma de decisiones - Desarrollo profesional - Responsabilidad - Libertad de expresión y opinión.
		Grado de estructura que impone el puesto	- Coordinación. - Cumplimiento de metas. - Funciones de desempeño. - Tipo de trabajo - Comunicación oportuna. - Apoyo
		Tipo de recompensa	- Incentivos laborales - Asignación salarial - Beneficios sociales - Pago a tiempo - Equidad salarial - Consideración
Variable 2	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Desempeño laboral	El desempeño laboral mide la forma en que los directivos de una institución desempeñan sus funciones teniendo en cuenta los requerimientos del puesto que se quiere ocupar, con base en los resultados (Araujo & Guerra, 2007).	Factores actitudinales:	- Disciplina - Actitud Cooperativa - Iniciativa - Responsabilidad - Habilidad de seguridad - Discreción - Presentación personal - Interés - Creatividad - Capacidad de realización
		Factores operativos	- Conocimiento del trabajo - Cantidad - Exactitud - Trabajo en equipo

Nota. Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

3.1. CONCEPTOS GENERALES Y DEFINICIONES

Clima organizacional:

Es la percepción directa o indirecta que tienen los trabajadores de todas las características, condiciones y propiedades del entorno de trabajo (estructuras, métodos, procesos, recursos, cultura, etc.), que son interpretadas y analizadas, dando lugar a comportamientos específicos que afectan a la organización y regulan los niveles de motivación, rendimiento laboral productivo, relaciones interpersonales, etc. (Pintado, 2014, p.312).

Desempeño laboral:

El rendimiento laboral puede entenderse como la calidad del trabajo realizado por cada empleado en un período de tiempo determinado en el desempeño de sus funciones diarias. Es un concepto de recursos humanos. y se utiliza para comprender el rendimiento de una persona en su puesto. (Factorial, 2022)

Eficacia:

Los resultados se miden en función de su adecuación a las metas y de la consecución de los objetivos corporativos. Para tener éxito, hay que

priorizar los trabajos y completarlos de forma sistemática para que se realicen mejor y de forma más eficiente. Esencialmente, es la medida en que un método o servicio puede proporcionar el mayor resultado potencial. (Lam y Hernández, 2008)

Motivación:

La motivación puede describirse como el proceso que inicia, dirige y mantiene las acciones dirigidas a lograr un objetivo o satisfacer una necesidad. (García, 2019)

Liderazgo:

Dado que el liderazgo es un talento conductual, es posible adquirirlo y desarrollarlo de forma independiente. Es un proceso aprendido que requiere conocimientos, habilidades y talentos, ya sea en una oficina o trabajando en una línea de producción. (Vásquez, Bernal y Liesa. 2014, p.83)

Comunicación:

La comunicación consiste en el intercambio de hechos, ideas, opiniones y sentimientos entre dos o más personas. También se define como la relación entre dos personas a través de frases, letras, símbolos o mensajes, y los métodos que permiten a los colaboradores de una institución comprender a los demás. (Chiavenato, 2002, p. 324).

Productividad laboral:

La productividad laboral es el comportamiento más importante de una organización dentro del ámbito del capital humano, sobre todo cuando los empleados utilizan su experiencia y conocimientos para la innovación alternativa y continua, la calidad del trabajo, los mejores servicios y productos que finalmente implica la productividad de la empresa, por lo que en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa y por lo tanto debe ser considerado como un activo, olvidando que sus resultados son un coste y no un ingreso presente, empujándolos a una productividad adicional, la dirección y la organización deben cambiar su actitud. (Van Der, 2005)

Estructura organizacional:

La estructura organizativa es la organización interna y la estructura de gestión de una empresa u organización. También incluye la división del trabajo en áreas o departamentos específicos basados en esta estructura. Es decir, la estructura organizativa de una empresa es cómo se concibe a sí misma, cómo planifica su trabajo y cómo asigna formalmente las responsabilidades. La estructura organizativa es la forma de una empresa. (Concepto, 2022)

3.2. ENFOQUES TEÓRICOS - TÉCNICOS

3.2.1. Clima organizacional

Para García (2009) el concepto de Clima Organizacional es relativamente nuevo ya que se introdujo por primera vez en psicología industrial/organizacional por Gellerman en 1960 por lo que no existe una clara definición a lo que Brunet (1987) afirma que “su definición o su utilización varían a menudo en función de los investigadores que lo estudian” (p. 11).

Para Litwin y Stringer (1968 citado por Acosta y Venegas 2010), “el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación” (p. 166).

El clima organizacional está estrechamente relacionado con la cultura de cada organización, que se define como la personalidad de cada corporación, así como el impacto del entorno en la motivación de los colaboradores de la organización, y esta a su vez determina su comportamiento. (Rodríguez, 2016)

Según Chiavenato (2011), el clima de una organización se refiere al entorno interno de los miembros de la organización, y está fuertemente relacionado con el nivel de motivación de sus miembros. Así pues, el clima

organizacional es propicio mientras satisface los deseos personales de los miembros e incrementa la moral y desfavorable al frustrar estos deseos. Los estados de motivación de las personas están influidos por el entorno organizativo, y éste, a su vez, por el primero.

Esto indica que una organización podrá obtener un mayor rendimiento de un empleado en sus tareas habituales dentro de la empresa si ésta le permite estar satisfecho y satisface sus necesidades básicas., lo que tendrá un impacto positivo en el clima organizacional, mientras que una organización que no satisface esos deseos podría tener resultados negativos en su desempeño laboral por ende consecuencias negativas para la organización. Por lo que Sumba, Moreno y Villafuerte (2022), afirman lo siguiente:

El clima organizacional es un interfaz que forma parte de la comunicación de una empresa donde los trabajadores deben tener un espacio suficiente para que su labor sea amena y además se debe fortalecer los beneficios y tengan un buen rendimiento en su lugar de trabajo. Además, se convierten en una poderosa herramienta para evaluar y medir factores que afecten de manera positiva o negativa, sus resultados permitirán realizar cambios en el entorno organizacional para mejorar los sistemas de comunicación, resolver conflictos, entre otros. (pp 243)

Así mismo Arnoletto (2009) afirma que “el clima organizacional es la percepción individual y colectiva que tienen los directivos, empleados y público de una organización, producto de sus vivencias e interacciones en el ambiente en que trabajan diariamente y que afecta su desempeño” (p.81).

El clima organizacional, según Servir (2017a), es la percepción general de satisfacción de los funcionarios con su lugar de trabajo. Por lo que es deber de la Alta Dirección recopilar datos, analizarlos, compartir las conclusiones y crear planes de acción para mejora del proceso. Debido a esto resulta imprescindible promover la gestión del clima organizacional para tener impactos positivos en los resultados de las entidades públicas.

Independientemente de la diversidad de conceptualizaciones que se han propuesto para el clima organizacional, que no siempre son colectivamente distintivas, se considera que existe un amplio consenso en que el clima organizativo es un factor determinante de la calidad de vida en el trabajo y que afecta significativamente a la productividad y al crecimiento del capital humano dentro de una organización. Sin embargo, se considera que estas definiciones varían según las orientaciones y métodos de medición adoptados por los teóricos e investigadores que han tratado el tema (Ramos, 2012).

3.2.1.1. Teorías sobre clima organizacional

El estudio del clima organizacional se sustenta en una serie de teorías, que según Santamaría (2020) se debe considerar como:

Referencia básica son los modelos de Rensis Likert y George Litwin.

El primero propuso un sistema de gestión participativa al cual se le denomina SISTEMA IV; y el segundo, influido por la teoría de motivación de David Mc Clelland, propuso un instrumento de medición de la percepción del clima organizacional acerca del liderazgo de la empresa y de sus características. Posteriormente este autor conjuntamente con Stringer propusieron un cuestionario el cual en la actualidad se lo utiliza en las empresas para medir el clima organizacional (p. 47).

3.2.1.1.1. Teoría del clima organizacional de Rensis Likert

La Teoría del Clima Organizacional de Likert de 1968 citado por Rodríguez (2016) o teoría de los sistemas de organización como la llama su autor según (Brunet, 1987) establece que el comportamiento adoptado por los subordinados está directamente relacionado con la conducta administrativa y sus condiciones organizativas percibidas; por lo tanto, sostiene que la relación está determinada por el clima organizacional percibido, que comprende factores como el contexto en el que se desenvuelven, la tecnología y la estructura del sistema organizacional, la

posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, factores personales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción y por último la relevancia que tiene el individuo para la organización.

La teoría de Likert sobre el clima organizacional, que es una de las más dinámicas y completas, sostiene la aparición y el establecimiento de un clima participativo como condición que podría mejorar la eficacia y la eficiencia individual y organizacional.

Según Likert como se citó en Brunet (1987), existen tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización:

Variables causales: Son factores independientes que indican la dirección en la que se va desarrollando una organización, así como en los resultados que logre. Se toma en cuenta la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes; Así mismo estos factores pueden ser modificados por los directivos de la organización o incluir nuevos componentes.

Variables intermediarias: Revelan el estado y la salud del funcionamiento interno de una empresa en sus motivaciones y actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, y otros factores.

Variables finales: Estas son variables dependientes al ser resultado del efecto conjunto de las dos variables anteriores. Estas variables representan los resultados de la organización; por ejemplo, la productividad, los costes empresariales, los beneficios y las pérdidas son variables que reflejan los resultados de la organización (p. 29).

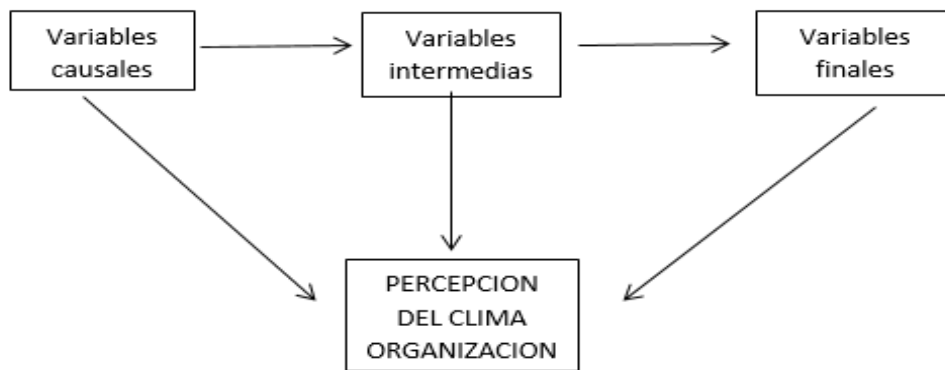


Figura 1. Teoría del Clima Organizacional según Likert.

Nota. Tomado de El clima de trabajo en las organizaciones (p. 30), por L. Brunet , 1987, Editorial Trillas.

La combinación e interacción de estas variables nos permite identificar dos tipos principales de clima organizacional, cada uno de los cuales tiene dos subdivisiones que van desde un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo.

3.2.1.1.1. Tipos de clima organizacional

a) Clima de tipo autoritario:

Sistema I – Autoritarismo explotador

En el clima autoritario explotador, la dirección no cree en su personal. Los empleados tienen que trabajar en un entorno de miedo, castigos, amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de los deseos se queda en la mente y de seguridad. Este tipo de clima proporciona un entorno fuerte e imprevisible en el que el intercambio verbal de la dirección con su personal sólo existe en forma de sugerencias e instrucciones precisas.

Sistema II – Autoritarismo paternalista

El clima autoritario paternalista es aquel que tiene una confianza condescendiente con su personal. En ocasiones para inspirar a los empleados, se ofrecen diversos incentivos y sanciones. Aunque la mayoría de las decisiones suelen estar centralizadas en la cúspide, en ocasiones pueden delegarse a los niveles intermedios e inferiores.

b) Clima de tipo participativo:

Sistema III – Consultivo

Este sistema se caracteriza por que se desarrolla en un entorno participativo y de confianza en las capacidades del personal. La comunicación es de principio a fin. La interacción entre superiores y

subordinados es moderada, y el grado de confianza suele ser alto. Los aspectos importantes se delegan desde arriba hacia abajo, asumiendo responsabilidad tanto en los niveles superiores e inferiores. Este entorno se define por el dinamismo y el manejo práctico basado totalmente en los objetivos que hay que alcanzar.

Sistema IV – Participación en grupo:

En este enfoque, la dirección confía plenamente en sus empleados. Se motiva a los empleados mediante la participación e implicación, la fijación de objetivos de rendimiento global, el desarrollo de técnicas de trabajo y la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. La fase de toma de decisiones es un procedimiento descentralizado en toda la organización y están integrados en todos los niveles. En resumen, todos los empleados y todo el personal de control forman un equipo para conseguir los objetivos y las metas de la organización.

De los sistemas expuestos, el I y II corresponden a un clima cerrado, en la que la estructura organizacional es rígida, en consecuencia, el clima es desfavorable; por otro lado, los sistemas III y IV corresponderían a un clima abierto con una estructura organizacional flexible, estableciendo un clima favorable dentro de la organización (Brunet, 1987, p.32).

3.2.1.1.2. Teoría de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer identificaron la productividad asociándolo con comportamientos relevantes vinculados con la investigación de David McClelland, quien propuso un modelo de motivación, clasificando las necesidades motivacionales en tres categorías: el poder, la afiliación y el logro. Su investigación lo convenció de que la necesidad del logro es una motivación humana que puede distinguirse de otras. También argumenta que las personas de alto rendimiento establecen objetivos difíciles y asumen riesgos porque saben que pueden alcanzarlos. Esto se debe a que el dinero no tiene que ver con la seguridad financiera, sino de rendimiento, del mismo modo, la retroalimentación se utiliza para medir su rendimiento como un logro personal, pero no como reconocimiento, por último, expresa que tales personas son importantes para la organización, aunque no sean competentes y a veces carezcan de habilidades humanas necesarias y tolerancia para ser gestores eficaces en la organización (Santamaría, 2020).

Ramos (2012) refiere que actualmente es el modelo más aceptado, ya que permite conocer y comprender los elementos integrados en el clima organizacional, como la estructura, el liderazgo y la toma de decisiones, entre otros. Una vez evaluados estos elementos, es posible medir cómo ven la organización sus empleados y determinar el comportamiento de

éstos en términos de motivación, satisfacción, rendimiento y, por supuesto, productividad de la organización.

Estos autores asumen que el estilo de dirección de una empresa es clave para la percepción de la cultura corporativa. Esto se debe a que coloca a los trabajadores en un sistema abierto o cerrado, participativo o no, basado en la satisfacción y el rendimiento laboral. Litwin y Stringer proponen el modelo de clima organizacional que se observa en la Figura 2.

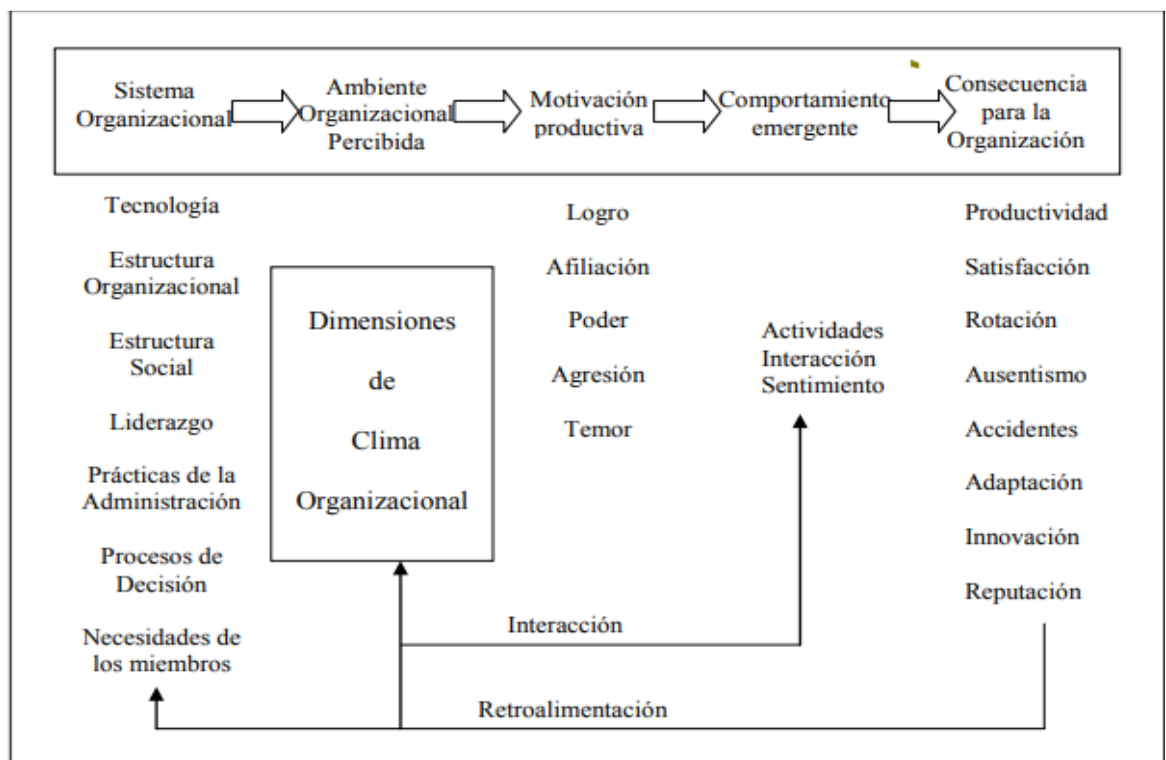


Figura 2. Modelo de clima organizacional de Litwin y Stringer

Nota. Tomado de Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. (p. 48) (de Goncalvez citado en Ramos, Diana 2012, p 88) por J. G. Santamaría, 2020 Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Quito-Ecuador.

Desde este punto de vista, el clima organizativo es el filtro por el que pasan, por ejemplo, la estructura, el liderazgo y la toma de decisiones. La evaluación del clima es, por tanto, un indicador de cómo se percibe la organización. El clima influye en la motivación y el comportamiento de los miembros de la organización, lo que a su vez influye en la productividad, la satisfacción, rotación, etc. de la empresa (Santamaría, 2020).

3.2.1.1.3. Dimensiones del clima organizacional

Se conocen como dimensiones del clima organizacional a las cualidades del entorno laboral de una organización que pueden medirse y que influyen en el comportamiento individual de los empleados. Por lo tanto, es útil conocer las numerosas dimensiones que han sido investigadas por los estudiosos interesados en describir los elementos que influyen en el clima organizacional con el fin de diagnosticarlo. (Sandoval, 2004, p. 85).

Prado (2015 citado por Ruiz 2021), ha recogido las opiniones de diferentes autores sobre las dimensiones del clima organizacional. Por ejemplo, las relaciones interpersonales (la capacidad de los empleados para apoyarse mutuamente), el estilo de dirección (la medida en que los directivos apoyan, estimulan e implican a los empleados), el sentido de pertenencia (el grado de orgullo derivado de la conexión con la empresa) y las condiciones de trabajo (calidad, seguridad y limpieza de la infraestructura), comunicación (poderosa herramienta para coordinar y

orientar todos los comportamientos individuales y de equipo hacia la consecución de una visión y unos objetivos compartidos), realización personal (la sensación de que unos están satisfechos con una cosa y otros con otra) involucramiento laboral (proceso libre y participativo de los trabajadores en las decisiones que afectan directamente sus actividades productivas.

Para diagnosticar el clima organizacional, es necesario presentar sus dimensiones, pero según la literatura revisada, existen diferentes perspectivas debido a la naturaleza multidimensional que tiene, algunas de las cuales afirman que existe un número determinado, mientras que otros afirman lo contrario, es decir, que no existe un acuerdo sobre el tema, tal como se puede observar en la Figura 3 recogida por Bustamante et al. (s.f. como se citó en Ruiz, 2021).

Halping y Croft (1963) Cohesión Grado de compromiso Moral de grupo Apertura de espíritu Consideración Nivel afectivo Importancia de la producción	Forenhand y Gilmer (1965) Tamaño de la organización Estructura organizacional Complejidad sistemática de la organización Estilo de liderazgo Orientación de fines	Likert (1967) Métodos de mando Naturaleza de las fuerzas de motivación Naturaleza de los procesos de comunicación Toma de decisiones Fijación de objetivos Proceso de control Objetivos de resultados y perfeccionamiento	Litwin y Stringer (1968) Estructura Responsabilidad Recompensa Riesgo Calidez Apoyo Normas Conflicto Identidad
Schneider y Bartlett (1968) Apoyo de la dirección Interés por los nuevos empleados Conflicto Independencia de los agentes Satisfacción Estructura organizacional	Meyer (1968) Conformidad Responsabilidad Normas Recompensa Claridad organizacional Espíritu de trabajo	Friedlander y Margulies (1969) Empeño Obstáculos o trabas Intimidad Espíritu de trabajo Actitud Acento puesto sobre la producción Confianza Consideración	Payneetal (1971) Tipo de organización Control
Prischard y Karasick (1973) Autonomía Conflicto contra cooperación Relaciones sociales Estructura organizacional Recompensa Relación entre rendimiento y remuneración Niveles de ambición de la empresa Estatus Flexibilidad e innovación Centralización Apoyo	Lawretal (1974) Competencia, eficacia Responsabilidad Nivel práctico concreto Riesgo Impulsividad	Gavin (1975) Estructura organizacional Obstáculo Recompensa Espíritu de trabajo Confianza y	Steers (1977) Estructura organizacional Refuerzo Centralización del poder Posibilidad de cumplimiento Formación y desarrollo Seguridad contra riesgo Apertura contar rigidez Estatus y moral Reconocimiento y retroalimentación Competencia y flexibilidad organizacional
Newman (1977) Estilo de supervisión Características de la tarea Relación entre desempeño y recompensa Motivación laboral Equipo y distribución de personas Entrenamiento Políticas sobre toma de decisiones Espacio de trabajo Presión para producir Responsabilidad e importancia del trabajo		Campbell y Cold (1979) Autonomía individual Estructura Orientación de la recompensa Consideración, calidez y apoyo	James y Jones (1979) Características de trabajo y rol Características de liderazgo Característica de grupo de trabajo Característica de la organización

Figura 3. Dimensiones del clima organizacional

Nota. Recogida por Bustamante et al. (s.f. como se citó en Ruiz, 2021).

Brunet (1987) afirma que existen algunas dimensiones comunes en los climas identificados por los investigadores. Sin embargo, cualquier cuestionario que los investigadores empleen para evaluar el clima de una organización, primero deben confirmar que su herramienta de medición cubre al menos las cuatro dimensiones siguientes:

- **Autonomía Individual.** Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia personal y el rigor de las leyes de la organización. Un aspecto clave de esta dimensión es la capacidad de los individuos de ser su propio jefe y conservar la autoridad para tomar decisiones.
- **Grado de estructura que impone el puesto.** Esta dimensión mide el grado en que los objetivos y las formas de trabajo son establecidos y comunicados a los empleados por sus superiores.
- **Tipo de recompensa.** Esta dimensión se basa en los aspectos monetarios y las oportunidades de promoción.
- **Consideración, agradecimiento y apoyo.** Este término se refiere al estímulo y el apoyo que se recibe de los superiores.

Para el presente estudio se considerarán las dimensiones establecidas por Brunet (1987).

3.2.1.1.4. Gestión de clima organizacional de Servir (Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - Servir)

La “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos” fue aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2017-SERVIR-PE, esta guía es un documento de autoevaluación que pretende establecer normas y dar instrucciones a las entidades públicas sobre la gestión del proceso de "cultura y clima organizativo", que forma parte del sistema de gestión administrativa. El proceso de "cultura y clima organizacional", que forma parte del sistema de gestión administrativa de los recursos humanos; incluye directrices generales y específicas que las entidades deben tener en cuenta en la gestión de su cultura organizativa, así como las fases de su aplicación. En cuanto al clima organizacional, señala que la base de la gestión es promover un ambiente de trabajo agradable en el que se pueda desarrollar el potencial de los empleados de la organización. Mediante la gestión del clima organizacional, los organismos públicos pueden desarrollar planes de acción que pueden ayudar a las personas a sentirse más comprometidas y motivadas, al tiempo que mejoran los resultados de la organización (Servir, 2017a).

El departamento de Recursos Humanos, o la que haga sus veces debe adaptar y/o crear preguntas para cada dimensión según las especificidades de la entidad. Las preguntas no deben crear expectativas sobre aspectos que la entidad no puede cambiar a corto o medio plazo. Una vez elaborado el cuestionario, se puede comprobar la comprensión de las preguntas y se puede distribuir el cuestionario a un pequeño grupo del personal o utilizar otro método para lograr este objetivo. Se recomienda administrar el cuestionario a todo el personal de la entidad, si es posible. Si se opta por el muestreo, el departamento de Recursos Humanos o la oficina que actúe en nombre su nombre debe garantizar que la muestra se selecciona utilizando métodos estadísticos que proporcionen una muestra válida y representativa.

3.2.2. Desempeño laboral

Bohlander (2003 citado por Palmar, Valero y Jhoan 2014, p 166) afirma que “el desempeño laboral es la eficiencia con la cual el personal cumple sus funciones dentro de una organización”, en otras palabras, es el esfuerzo que los trabajadores vierten en el desempeño de sus funciones en una organización orientada al éxito, asumiendo la responsabilidad y haciendo lo que indica su papel en la empresa para su propio beneficio.

Asumiendo lo anterior, el desempeño laboral es la capacidad de un individuo para trabajar dentro de una organización cumpliendo o no con las

responsabilidades y funciones asignadas dentro de la misma para lograr los objetivos establecidos por la empresa, siempre orientados a la eficiencia y al trabajo eficaz para el éxito individual y el de la organización.

Para Pedraza, Amaya, y Conde, M. (2010), el rendimiento laboral es el valor que se espera que genere una organización como resultado de una serie de episodios de comportamiento que los empleados realizan durante un periodo de tiempo. Estos comportamientos, exhibidos por el mismo o los mismos individuos varias veces durante el mismo periodo de tiempo, aumentarán la eficacia de la organización.

Según Chiavenato (2007), el desempeño en el trabajo es la consecuencia de los esfuerzos de un individuo, que se definen por sus cualidades y capacidades, además de su percepción de la función que debe realizar. Los empleados que terminan sus tareas a tiempo y cumplen los objetivos que se proponen podrán ofrecer un rendimiento excepcional si lo hacen con una planificación y una preparación minuciosa.

Del mismo modo, hay aspectos específicos que influyen en el rendimiento laboral, que se asocian y dan lugar a niveles bajos o altos de rendimiento laboral. Hay varios factores a tener en cuenta, entre ellos: a. la compensación monetaria y no monetaria; b. la satisfacción del empleado con respecto a las tareas asignadas; c. las habilidades, aptitudes

(competencias) de los empleados para realizar las tareas asignadas; d. la formación y el desarrollo de los empleados; e. los factores de motivación y comportamiento del individuo; f. el clima organizativo; g. la cultura organizativa; h. las expectativas de los empleados. (Palaci, 2005)

3.2.2.1. Evaluación del desempeño laboral.

Según Chiavenato (2009) la evaluación del desempeño laboral es la valoración sistemática del desempeño de una persona en función de las tareas que realiza, los objetivos y resultados que debe alcanzar, las competencias que aporta y su capacidad de crecimiento. El proceso recibe diversos nombres, como revisión de méritos, evaluación individual, informe de progreso, evaluación del rendimiento individual o de grupo, y varía mucho de una organización a otra. Es una excelente herramienta que se utiliza para la supervisión, la administración, la integración de las personas en la organización, la adecuación de las personas a los puestos de trabajo, la identificación de deficiencias en la formación de capacidades y, en consecuencia, el establecimiento de instrumentos y programas que permitan la mejora continua del rendimiento de la organización.

Sirven para detectar problemas en la gestión de los recursos humanos y la integración de los empleados en la organización y el puesto, desajustes, desaprovechamiento de empleados con más potencial del que requiere el puesto, problemas de motivación, etc. En función del tipo de

problema identificado, las evaluaciones de rendimiento se utilizan para definir y desarrollar políticas de Recursos Humanos.

3.2.2.2. Objetivos de la evaluación del desempeño laboral

- Desarrollar las condiciones para medir el potencial humano y determinar su utilización.
 - Garantizar que la organización trate sus recursos humanos como una fuente clave de ventaja competitiva, y que su productividad pueda ser incrementada mediante métodos de gestión.
 - Crear el entorno necesario para que todos los miembros de la organización participen eficazmente y prosperen, teniendo en cuenta al mismo tiempo los objetivos organizativos y personales.
- (Chiavenato, 2011)

3.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

Existen varias dimensiones (elementos) del desempeño laboral, que son clasificadas desde diferentes perspectivas por los autores.

Así, Prado (2015 citado por Ruiz, 2021) establece algunas dimensiones en base a lo propuesto por otros autores:

- **Relación con sus superiores.** Una de las relaciones más importantes que surgen en el entorno laboral es la que se establece entre los empleados y sus jefes. Estas relaciones pueden crear un

entorno y una motivación para el rendimiento positivo de los empleados.

- **Desempeño con las condiciones físicas.** Las condiciones ambientales varían mucho entre oficinas y organizaciones.
 - **Temperatura.** Es importante que los trabajadores laboren en un entorno con temperatura controlada y aceptable para los
 - **Ruido.** El ruido constante y predecible no suele provocar un mal rendimiento en el trabajo, pero el ruido fuerte e impredecible tiende a excitar y reducir la satisfacción laboral.
 - **Iluminación.** La intensidad de luz adecuada depende de la dificultad de la tarea y de la precisión requerida.
 - **Calidad del aire.** Diversos contaminantes tienden a disminuir la producción o la precisión.
- **Desempeño con participación en las decisiones.** La participación en la toma de decisiones aumenta la motivación y la autoestima, refuerza las conexiones interpersonales y mejora la calidad y la aceptabilidad de las decisiones.
- **Desempeño con el trabajo.** Un proceso adecuado de mejora del rendimiento debe incluir los niveles de organización, proceso y personas. Para entender esto, es importante que los empresarios

reconozcan que su empresa es un sistema complejo de interacciones.

- **Desempeño con el reconocimiento.** El reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación entre la empresa y sus empleados, lo que conduce a un cambio positivo en la organización.

Por otro lado, señala Davis (2001 citado por Palmar *et al.*, 2014), el buen rendimiento laboral depende de muchos factores, como el ambiente de trabajo, el salario y las relaciones con los jefes y el resto del personal (relaciones interpersonales), así como el horario de trabajo, el pago puntual de los salarios, los incentivos y la motivación dentro de la organización. Todos estos factores tienen un impacto directo en el trabajador, ya que tienen un potencial diferente para desarrollar sus actitudes.

- **El ambiente de trabajo:** Condiciones proporcionadas al personal en un entorno agradable, caracterizado por unas buenas condiciones y la disposición de diversos elementos acordes con el rendimiento y el desarrollo en la empresa, de modo que el trabajador y el lugar de trabajo estén en armonía, es decir, que el personal disponga de las condiciones mínimas necesarias.
- **El salario:** se ofrece una remuneración acorde con la labor y el desempeño que se realiza, de esta manera se crea un valor por el

trabajo ya que asume que está recibiendo lo justo por el cumplimiento de sus obligaciones.

- **Relaciones interpersonales:** este aspecto es primordial ya que en la medida que el trabajador se relacione con sus compañeros, lograra actuar de manera armoniosa y equilibrada, el mismo actuara con mayor esmero y satisfacción en el cumplimiento de sus obligaciones como forma de corresponder al grupo (Davis, 2001 citado por Palmar *et al.*, 2014).
- **Jornada laboral:** es el horario de trabajo y el tipo de funciones que se tiene dentro de la empresa en el que se pueden adoptar medidas que satisfagan a los trabajadores con respecto a las diferentes actividades que tienen que realizar durante la jornada laboral, con el fin de aumentar la eficiencia y la eficacia por parte de los trabajadores, para que respeten la jornada laboral normal.
- **Horario de trabajo:** el horario laboral se debe establecer según la función que se desempeñe en la empresa.
- **Incentivos y motivación dentro de la organización:** en este aspecto se adicionan los incentivos para que se sientan estimulados a trabajar de manera más eficiente, eficaz y efectiva.

Un juicio importante a tomar en cuenta es el de Chiavenato (2001 como citó Palmar *et al.*, 2014), que sostiene que el desempeño se evalúa

mediante factores previamente definidos y valorados, entre ellos, factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. que respondan a las necesidades de la organización. El buen desempeño del trabajo también depende de ciertos factores, como el entorno laboral, el salario, la relación con los supervisores y el resto del personal (relaciones interpersonales), así como el horario de trabajo, el tiempo de trabajo, el pago puntual del salario, los incentivos y la motivación dentro de la empresa.

3.2.2.3.1. Factores actitudinales

Es un conjunto de características que facilita la capacidad de una persona para ser útil y realizar determinadas actividades de forma competente. Es la formación que tiene una persona para la sociedad a la que sirve en el trabajo, sus superiores, subordinados, compañeros y ellos mismos. Esto afecta directamente a su entorno de rendimiento (Alvarado *et al.*, 2015 citado por Flores *et al.*, 2020).

Las actitudes suelen considerarse predisposiciones aprendidas que ejercen influencia y consisten en reacciones ante un objeto, una persona o un grupo determinados. Por lo general, se considera que las actitudes son

producto de la socialización y, por tanto, son cambiantes. El comportamiento de una persona hacia los demás suele estar relacionado con sus actitudes hacia los demás, sobre cómo se forman, organizan y cambian las actitudes en la mente ha sido un tema muy importante (Isidro, 2019).

- **Disciplina:** Es la coordinación de actitudes con las que se enseña a adquirir destrezas; es la capacidad de los individuos para poner en práctica una serie de reglas relacionadas con la coherencia y el orden.
- **Actitud cooperativa:** Agrupación de personas con intereses similares que trabajan para organizar y dirigir empresas con una solidaridad lógica y práctica.
- **Iniciativa:** Su fuerza impulsora es la propensión a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar los resultados sin necesidad de un requisito externo, apoyándose en la autorresponsabilidad y la autodirección.
- **Responsabilidad:** Es el cumplimiento de los deberes o el uso de la prudencia a la hora de tomar decisiones o actuar. Cuando una persona reconoce que sus acciones, directas o indirectas, han contribuido a un incidente del que es culpable e incluso puede exigírsele responsabilidades, se dice que es responsable.

- **Habilidad de seguridad:** Es la característica de algo o alguien que es o está seguro, que confía en lo que hace.
- **Discreción:** Persona que no comunica aquellos datos o informaciones que han sido especialmente catalogadas como secretas por otra persona.
- **Presentación personal:** Es el aspecto con el que se muestra una persona. A partir de ese aspecto el resto de la gente juzgará a esa persona, incluso inconscientemente.
- **Interés:** La inclinación que alguien muestra hacia algún asunto o cuestión; la dedicación, motivación o empeño que alguien pone en una tarea, actividad o asunto determinado.
- **Creatividad:** Consiste en encontrar procedimientos o elementos para desarrollar labores de manera distinta a la tradicional, con la intención de satisfacer un determinado propósito.
- **Capacidad de realización:** Combinación de habilidades y recursos que posee una persona para completar una determinada actividad. la capacidad de cualquier persona para reconocer sus defectos, obstáculos o fobias y la misma capacidad para arreglar, mejorar o deshacerse de todo lo que le limita. (Chiavenato, 2002).

3.2.2.3.2. Factores operativos

Se define al conjunto de procedimientos o recursos utilizados en una actividad concreta como factores operativos. Sobre todo, aquellos que se aprenden con la práctica y requieren cierto grado de habilidad (Flores, Martínez. y Flores, 2020).

Los recursos de mantenimiento, como el suministro de herramientas materiales e información, son primordiales para el desarrollo eficiente y exitoso de las actividades y operaciones de trabajo. Por lo tanto, no se debe pasar por alto el valor y la importancia de los recursos tecnológicos, las herramientas y los materiales para mejorar las habilidades y las competencias a fin de cumplir con la calidad requerida del trabajo (Strauss, 1981 citado en Olvera, 2013).

- **Conocimiento del trabajo:** Son la comprensión de un conjunto específico de funciones relacionadas con un puesto de trabajo, así como la capacidad continua de mantenerse al día de los cambios en las obligaciones laborales para obtener un mejor desempeño.
- **Calidad:** El término "calidad" en el trabajo se refiere a todos los aspectos del empleo de las personas que les permiten mejorar sus competencias, aumentar su abanico de posibilidades y disfrutar de mayores niveles de libertad.

- **Cantidad:** Todo aquello que se puede monitorear y expresar numéricamente debido a que puede subir o bajar; para estimar cuánto trabaja el empleado.
- **Exactitud:** Es la prontitud y exactitud con que se realiza el trabajo asignado. Cuando una acción se lleva a cabo con precisión, lo que se ve es el resultado esperado. La precisión indica que no hay errores ni fallos.
- **Trabajo en equipo:** Se trata de un conjunto de individuos que se organizan de una manera determinada para alcanzar un objetivo común. Por ello, cada miembro del equipo debe contribuir o realizar una tarea para resolver un problema o completar una tarea (Chiavenato, 2002).

3.2.2.4. Gestión del Rendimiento - Servir (Directiva del Subsistema Gestión del Rendimiento y Manual de Gestión del Rendimiento – Servir)

La “Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión del Rendimiento” (Servir 2017b), se aprueba Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°306-2017-SERVIR-PE, su objetivo es establecer un marco normativo para los Subsistemas de Gestión del Rendimiento en las instituciones públicas cuyo fin es establecer directrices para la para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento, mediante la

identificación, el reconocimiento y la promoción de la contribución de los funcionarios públicos en los procesos institucionales, contribuir a que las instituciones públicas alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia. En este marco, la gestión del rendimiento debe entenderse como un instrumento formal de gestión de los recursos humanos, que evalúa los niveles de desempeño de los empleados de una entidad y su contribución a los objetivos y metas organizacionales, e identifica las necesidades específicas para mejorar el rendimiento de cada empleado y, por tanto, el rendimiento de la entidad.

Según Servir (2017b), la evaluación del desempeño se basa en dos dimensiones: la primera se basa en las competencias, con el objetivo de determinar la diferencia entre las competencias ideales del puesto y las actuales para determinar las necesidades de formación. El segundo tipo de evaluación trata de evaluar el cumplimiento de metas con el fin de precisar las contribuciones de los empleados a las metas institucionales e identificar las áreas en las que es necesario mejorar el desempeño.

3.3. BASE REFERENCIAL

A continuación, se presentan diferentes investigaciones desde el campo internacional, nacional y local relacionado con el tema de investigación el clima organizacional y el desempeño laboral.

A nivel internacional

López (2021) en su investigación: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil”, para obtener el grado académico de Maestría en Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador, cuya investigación buscó determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil. La investigación fue de tipo correlacional con datos cuantitativos, y se utilizó el software SPSS para el tratamiento de los datos. Se realizó una encuesta a 51 trabajadores. Según la investigación, los trabajadores rendirán como se espera de ellos siempre que exista un entorno organizativo o laboral positivo, lo que se traduce en que si existe una fuerte relación o asociación entre las variables sometidas a estudio.

Santamaría (2020) realizó un trabajo sobre “Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”. El objetivo principal de este trabajo fue de determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. Es un estudio mixto cuantitativo-cualitativo, por sus objetivos, de diseño no experimental, transeccional y correlacional. Por su alcance o tipo, descriptivo, explicativo y correlacional. Para obtener la información se diseñó y aplicó un cuestionario sometido a pruebas de validez y confiabilidad, formado por 32 preguntas con 4 alternativas de respuesta en escala Likert a todo el universo de la empresa. Para la tabulación y el procesamiento de la información cuantitativa, se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 25, Los resultados de las estadísticas descriptivas e inferenciales mostraron cómo el entorno organizativo y sus componentes afectaban al desempeño laboral de Datapro S.A. El incumplimiento de los objetivos de la empresa a lo largo del periodo analizado fue atribuible a una serie de circunstancias, algunas internas y otras externas, que superaron significativamente las variables analizadas. En cualquier caso, en el ámbito interno, las condicionantes causales podrían incluir, por un lado, aspectos operativos, como el hecho de que la falta de una arquitectura organizativa debidamente estructurada y

entendida por la empresa se tradujera en problemas relacionados con el incumplimiento de los objetivos operativos, la confusión entre los empleados respecto a la gobernanza, la jerarquía, la comunicación y la toma de decisiones; y el cumplimiento de la normativa.

González (2020) quien realizó un trabajo de investigación denominado: "Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas", cuyo propósito fue demostrar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral, en función de un cuestionario de escala tipo Likert con cinco opciones el cual fue aplicado a 128 funcionarios públicos que es la población total de la investigación. Su metodología es de enfoque cuantitativo y alcance correlacional. Llegando a concluir que existe una relación directa, fuerte y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios públicos que laboran en el SRI de la ciudad de Ambato. Es decir, a mejor clima organizacional los niveles de desempeño laboral serán más altos, consecuentemente esto se mostraría en beneficios para la institución.

A nivel nacional

Ruiz (2021), realizó un trabajo de tesis denominado “Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019” que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019, la metodología es de diseño no experimental cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional y se trabajó con una muestra de 79 trabajadores del citado hospital usando como instrumento de recolección de datos al cuestionario. Para procesar y obtener resultados estadísticos descriptivos y la comprobación de las hipótesis, se realizó con el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V23). Tuvo como resultados que existe relación entre el clima laboral y el desempeño en su dimensión competencias, por cuanto el Tau b de Kendall asume un valor de $p = 0,005 < 0,05$ y, por tanto, a ese nivel de significancia existe correlación entre ambas. En cuanto a la asociación entre clima laboral y la dimensión metas de la variable desempeño no existe correlación pues el Tau b de Kendall es de $p = 0,097 > 0,05$. Esto demuestra que el presente estudio no respalda la propuesta de Servir de medir el rendimiento a través de la consecución de los objetivos del POI ni como predictor del desempeño laboral.

Aguilar (2021) en su investigación “El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Oficina de Finanzas de un Organismo Gubernamental Peruano, 2019”, tuvo como objetivo general, determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Oficina de Finanzas de un Organismo Gubernamental Peruano, en el periodo 2019. El tipo de investigación de estudio fue aplicada y de técnica hipotético deductivo, la población fue de 36 trabajadores; el diseño fue no experimental, transversal, de nivel descriptivo - correlacional, la técnica de recolección de datos fue la encuesta teniendo como instrumento al cuestionario, de igual manera, el procedimiento de investigación de la información es factual. Los resultados muestran que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de un Organismo Gubernamental Peruano en el periodo 2019, siendo el valor de chi cuadrado 9,337 por lo que la hipótesis general es comprobada.

Alberto, (2020) realizó un trabajo de tesis sobre “El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad distrital de Huayllay 2018” el objetivo general fue determinar la relación entre las dos variables de estudio, el método utilizado fue el inductivo y deductivo encontrándose una relación positiva entre el clima

organizacional y el desempeño laboral. Se consideró una muestra no probabilística constituida por 65 trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay; además se utilizó la técnica de la encuesta con su respectivo instrumento que viene a ser el cuestionario; la contratación de las hipótesis se hizo a través de la prueba Chi Cuadrado; con el programa estadístico SPSS 25. A lo largo del desarrollo del estudio, se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayllay-Pasco 2018; lo que se confirma con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,539; así como la primera prueba de hipótesis específica mediante el estadístico Chi Cuadrado; donde $X_C^2 = 21,936 > X_t^2 = 12,5916$; demostrando que existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral. Además, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios municipales distritales de Huayllay - 2018; relación que se confirma con la prueba de hipótesis general, donde el estadístico chi cuadrado calculado es mayor que el estadístico chi cuadrado tabulado ($X_C^2 = 25,932 > X_t^2 = 12,5916$) con un nivel de confianza del 95%.

A nivel local

Villano (2022) realizó una investigación denominada: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021”, la cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021. La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, de nivel descriptiva-correlacional, con corte transversal, la población de estudio corresponde a la totalidad de trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo que son 18, debido al tamaño reducido de la población se trabajó con toda la población, siendo el cuestionario el instrumento de recolección de datos y para su evaluación se utilizó el software estadístico SPSS versión 25. Los resultados encontrados con esta investigación indican existe una relación positiva alta entre el clima organizacional y desempeño laboral, esto demostrado con un coeficiente de correlación R de Pearson = 0,737. En conclusión, se determinó que si existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo durante la pandemia de COVID-19, Tacna – 2021.

Medina (2018) desarrolló la investigación denominada: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Tacna 2018", el cual tuvo como objetivo principal determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tacna 2018. La metodología aplicada corresponde a la investigación no experimental - transeccional, y el tipo de investigación es descriptiva-correlacional. Para este estudio no fue necesario obtener muestra, se trabajó con toda la población, por ser pequeña, es decir, con los 63 servidores y/o funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local - Tacna. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y su instrumento al cuestionario tipo escala Likert para ambas variables de estudio utilizó y para el tratamiento de los datos el software estadístico SPSS versión 20. Los resultados muestran la existencia de una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tacna 2018, debido a que el clima organizacional es poco favorable en un 60,3 % y el desempeño laboral es regular, en un 69,8%.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo básica, ya que no busca solucionar problemas en específico si no ampliar conocimientos sobre una realidad específica. El nivel de investigación es descriptiva correlacional; es descriptivo porque pretende especificar las propiedades, características de las personas o grupos. Y es correlacional, porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables. (Hernández y Mendoza, 2018)

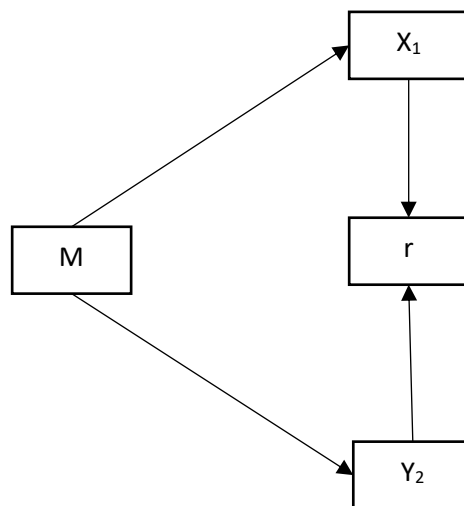
Asimismo, tiene enfoque cuantitativo ya que según; Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.4) afirman que el enfoque cuantitativo, usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Diseño de investigación

Será de diseño no experimental - transeccional o transversal, puesto que se realizará sin manipular deliberadamente las variables. Solo "se observa y se describe fenómenos tal como se dan en su contexto habitual

y se analiza. Asimismo, los datos se recolectan en un solo momento y en un tiempo único” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.149).

Su diseño gráfico es:



Donde:

M = Representa la muestra (Número de trabajadores administrativo de la Municipalidad)

X₁ = Representa la variable 1: Clima organizacional

Y₂ = Representa la variable 2: Desempeño laboral

r = Representa, el grado de Relación entre las variables de estudio.

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

a. Población:

Para el presente estudio se ha tomado como la población o el universo de estudio a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, distribuidos en sus distintos órganos, siendo un total de 71 trabajadores como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3.

La población de estudio de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Candarave.

Órganos	Cantidad de trabajadores administrativos	%
Órganos de Alta Dirección.	6	8
Órgano de Control.	4	6
Órgano de Defensa.	2	3
Órganos de Apoyo.	4	6
Órganos de Asesoría.	21	30
Órganos de Línea	27	38
Órganos Descentralizados	7	10
TOTAL DE TRABAJADORES	71	100

Nota. Fuente: Cuadro de Asignación de Personal CAP. Municipalidad provincial de Candarave, 2018

Muestra:

La muestra de estudio es un subgrupo de la población de interés, del cual se recolectan datos, y este deberá ser representativo de dicha población (Hernández y Mendoza, 2018).

Sin embargo, para la presente investigación el tamaño de la muestra serán los 71 trabajadores de la municipalidad provincial de Candarave es decir el mismo de la población; el tipo de muestreo será no probabilístico, porque “la elección de elementos no depende de la probabilidad, sino causas relacionadas con las características y contexto de la investigación” según Hernández y Mendoza (2018).

4.3. MATERIALES Y MÉTODOS**4.3.1. Materiales**

La unidad de estudio son los trabajadores que laboran en diferentes órganos, pertenecientes a la municipalidad provincial de Candarave perteneciente a la región Tacna.

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta con su respectivo instrumento de medición, el cuestionario tipo escala Likert. Se aplicaron 02 cuestionarios; uno para medir el clima organizacional y otro para determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Candarave.

4.3.2. Métodos

Para el procesamiento de los datos las variables de estudio se aplicó la estadística descriptiva e inferencial a través del programa SPSS para Windows Versión 27 paquete estadístico SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

- **Estadística descriptiva**

Elaboración de matriz de datos recopilados sobre clima organizacional y desempeño laboral, elaboración de gráficos estadísticos, tablas de frecuencias para cada variable y sus dimensiones.

- **Estadística inferencial**

Para realizar la comprobación de las hipótesis de la investigación es necesario realizar la prueba de normalidad de las variables de estudio mediante el test de Kolmogorov Smirnov, para muestras mayor a 50 datos, para así definir las pruebas a utilizar planteando las siguientes hipótesis:

H_0 : Los datos siguen una distribución normal.

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal.

El criterio de decisión que se utilizó fue:

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se debe rechazar la H_0 .

Si $p\text{ valor} \geq 0,05$ se debe aceptar la H_0 y se rechaza la H_1 .

Según la comprobación de Hipótesis se realizarán pruebas no paramétricas como la prueba Rho de Spearman o Tau b de Kendall si los datos analizados no presentan normalidad y pruebas paramétricas como t de Student o Correlación de Pearson si los datos presentan normalidad; y poder determinar la correlación de las variables de estudio.

En el presente estudio se utilizó la prueba Rho Spearman, que sirve para medir la relación entre dos variables, para afirmar o rechazar las hipótesis de la investigación, así como para determinar el grado de correlación entre ambas variables, que se consideran de tipo ordinal y cualitativo

Planteándose las siguientes hipótesis para la prueba de correlación:

– Hipótesis nula:

H₀: No existe correlación entre las variables

– Hipótesis alternativa:

H₁: Si existe correlación entre las variables.

El criterio de decisión que se utilizó para decidir si se acepta la prueba de correlación fue la siguiente:

Si p-valor < 0,05 se debe rechazar la H₀.

Si p valor ≥ 0,05 se debe aceptar la H₀ y se rechaza la H₁.

CAPÍTULO V

TRATAMIENTO DE LOS RESULTADOS

5.1. TÉCNICAS APLICADAS EN LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta, definido como:

Aquel procedimiento que consiste en obtener información de la muestra de estudio, vertiendo opiniones, conocimientos o experiencias con respecto al problema de investigación, el que sirve para recopilar datos, como conocimientos, ideas y opiniones de grupos, aspectos que se analizan con el propósito de determinar rasgos de las personas, proponer o establecer relaciones entre las características de los sujetos, lugares y situaciones o hechos. (García, 2005, p.20).

Teniendo como instrumento al cuestionario tipo escala Likert. Se diseñaron 02 cuestionarios; uno para medir el clima organizacional y otro para el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Candarave 2022.

Para la aplicación del instrumento se presentó una solicitud de autorización a la municipalidad provincial de Candarave.

5.2. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Para esta investigación el instrumento es el cuestionario definido por Salkind (1998) como “Conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel. Los cuestionarios ahorran tiempo porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador”. (, p.149).

Para la elaboración de los instrumentos fue necesario la revisión de referencia bibliográfica, libros e investigaciones similares; para evaluar el clima organizacional se tomó de referencia la encuesta propuesta por el MINSA (2011) y para el desempeño laboral Vásquez (2012) se hicieron algunas modificaciones de contenido y ajustes a las preguntas de la encuesta de acuerdo con las necesidades del estudio y de la población estudiada, pero sin perder la significación que el estudio pretendía mostrar.

Una vez que se ha definido y diseñado los instrumentos y procedimientos de recolección de datos, atendiendo al tipo de estudio de que se trate, antes de aplicarlos de manera definitiva en la muestra seleccionada, es conveniente someterlos a prueba, con el propósito de establecer la validez de éstos, en relación al problema investigado” (Balestrini, 1997, pág.147).

Por lo que para su validación se utilizó la técnica juicio de expertos, es por ello que el instrumento fue enviado a tres expertos en el tema para

su validación; la confiabilidad del instrumento se obtuvo aplicando a una muestra de 11 trabajadores, a los datos recopilados se aplicó el coeficiente de Alpha de Cronbach.

Según lo establecido por Valderrama (2013), señalan que el intervalo de valores fluctúa entre - 1 y 1 y los valores más elevados reflejan un mayor grado de congruencia interna. Por tanto, si el Alpha de Cronbach, cae en el intervalo 0,80 - 1,00 (significa que la confiabilidad es muy alta); si cae entre 0,60 - 0,80 (la confiabilidad es marcada); si cae en el intervalo 0,40 - 0,60 (la confiabilidad es moderada); si cae entre 0,20 - 0,40 (la confiabilidad es baja o ligera) y si es menor que 0,20 (la confiabilidad es despreciable).

El índice de Cronbach arrojó una fiabilidad de 0,812 para la primera variable de estudio, el clima organizacional, situándola en la categoría de "Alta Confiabilidad".

El alfa de Cronbach reveló una fiabilidad para la segunda variable de investigación, el Rendimiento Laboral, de 0,934, lo que la sitúa en la categoría de "Alta Confiabilidad".

Tabla 4.

Instrumento 1: Clima organizacional que comprende 3 dimensiones:

ELEMENTOS	DESCRIPCIÓN
Título	Cuestionario de Clima organizacional
Autor	Ministerio de Salud (2011) 2da Edición – Adaptada por Solange V. Perca Lucero (2022)
Finalidad	Medir el clima organizacional percibido por los trabajadores de la municipalidad provincial de Candarave, 2022.
Fecha de elaboración	2022
Tipo de instrumento	Cuestionario estructurado con escalamiento tipo Likert
Tiempo de aplicación	5 a 10 minutos
Ítems	16 preguntas
confiabilidad	0,812 (Coeficiente Alpha de Cronbach)
Dimensiones	Autonomía individual (Pregunta 1 - Pregunta 4) Grado de estructura que impone el puesto (Pregunta 5 - Pregunta 10) Tipo de recompensa (Pregunta 11 - Pregunta 16)
Possibilidades de respuesta	5 alternativas – Escala de Likert Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5.

Instrumento 2: Desempeño laboral que comprende 2 dimensiones:

ELEMENTOS	DESCRIPCIÓN
Título	Cuestionario de Desempeño laboral
Autor	Ysai Vásquez Estrada (2012)– Adaptada por Solange V. Perca Lucero (2022)
Finalidad	Medir el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Candarave, 2022.
Fecha de elaboración	2022
Tipo de instrumento	Cuestionario estructurado con escalamiento tipo Likert
Tiempo de aplicación	15 a 20 minutos
Ítems	28 preguntas
confiabilidad	0,934 (Coeficiente Alpha de Cronbach)
Dimensiones	Factores Actitudinales (Pregunta 1 - Pregunta 4) Factores Operativos (Pregunta 5 - Pregunta 10)
Possibilidades de respuesta	5 alternativas – Escala de Likert Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Nota. Fuente: Elaboración propia.

5.3. RESULTADOS

5.3.1. Descripción de la variable clima organizacional

En la Figura 4, desde un punto de vista global el clima organizacional presenta un nivel intermedio, pues se puede observar que el 56,4% de los trabajadores percibe un clima organizacional regular; 40,85% adecuado, y el 2,82% considera que es inadecuado. Esto nos muestra que los trabajadores de la municipalidad provincial de Candarave perciben un ambiente laboral moderadamente favorable en términos de autonomía, estructura y recompensas.

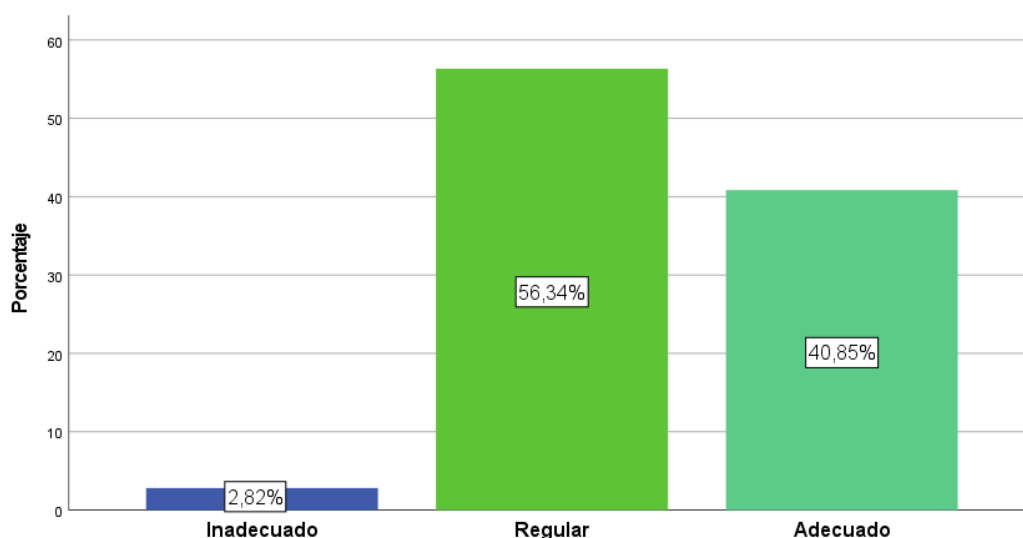


Figura 4. Nivel de clima organizacional, Municipalidad Provincial de Candarave – 2022

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la figura 5, el 43,66 % de los trabajadores de la MPC pertenecen al género femenino y el 56,34 % al género masculino. El 26,76% de la población femenina de la MPC consideran que existe un clima laboral regular y el 16,90 % un clima laboral adecuado. Por otro lado, el 29,58 % del género masculino de la MPC percibe un clima organizacional regular, el 23,94 % un clima organizacional adecuado y un 2,82 % considera que es inadecuado. Además, podemos observar que más del 50 % de los trabajadores de la MPC percibe un clima organizacional regular y aproximadamente el 40 % lo percibe como adecuado.

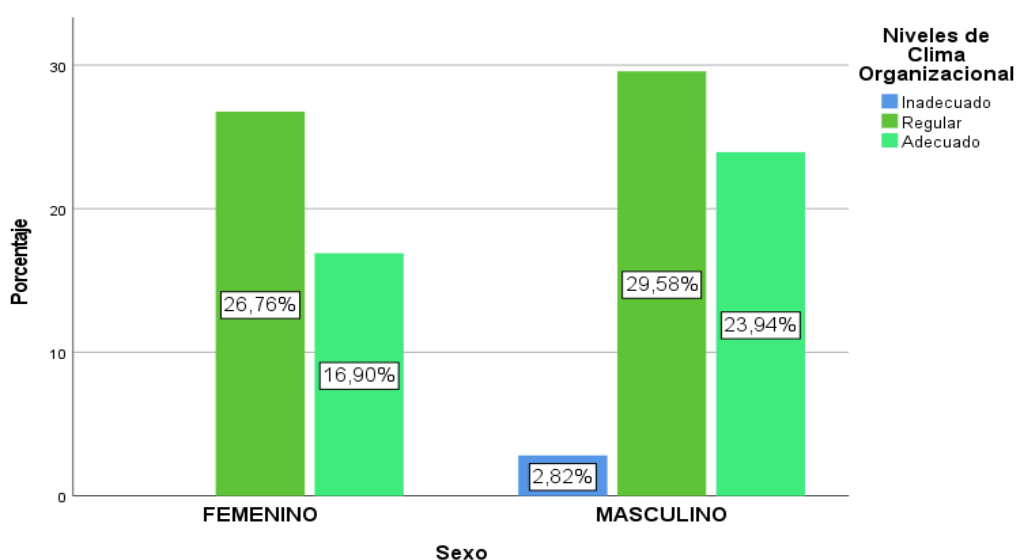


Figura 5. Clima Organizacional según sexo, Municipalidad Provincial de Candarave – 2022

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

En la figura 6 observamos que, en los cuatro grupos etarios de los trabajadores de la MPC la mayoría percibe un clima organizacional regular; resaltando los trabajadores que se encuentran en la edad de 22 a 31 años con 32,39%, y le sigue los que tienen de 32 a 41 años con 16,90%. De igual manera los trabajadores que consideran que existe un clima laboral adecuado se encuentran en las mismas edades; de 22 a 31 años, el 16,90% y de 32 a 41 años, el 14,08%. En general se aprecia que, de los cuatro grupos etarios, los trabajadores de la MPC perciben un clima organizacional favorable en el desarrollo de sus actividades.

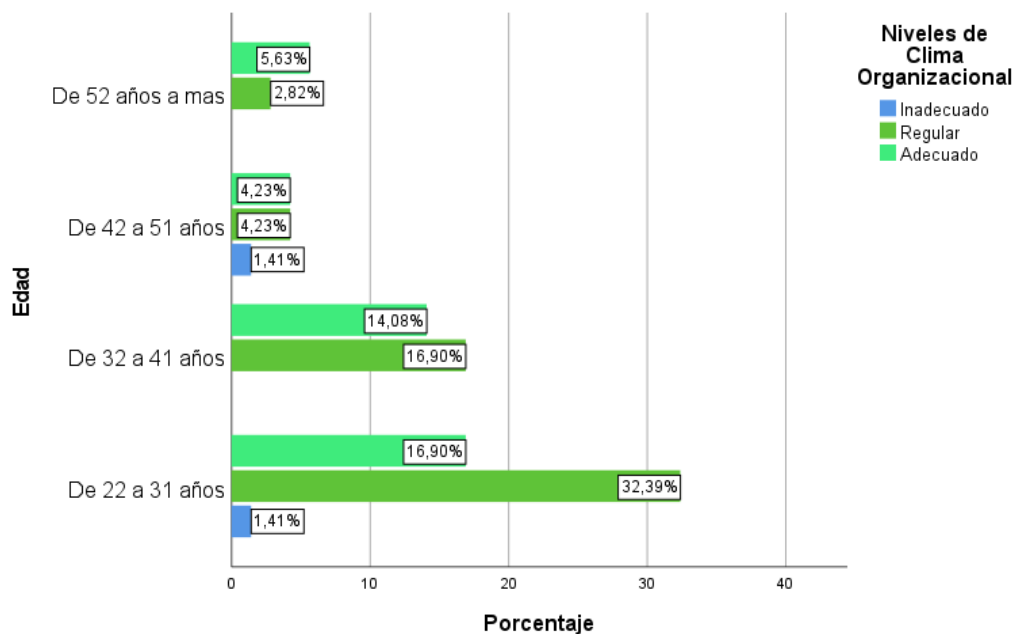


Figura 6. Clima Organizacional según edad, Municipalidad Provincial de Candarave – 2022

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

5.3.1.1. Dimensiones del clima organizacional

Como se puede observar en la figura 7, en esta primera dimensión del clima organizacional más de la mitad considera que es favorable, como se observa el 60,56% de los trabajadores percibe que tienen un alto nivel de autonomía individual y un 39,44% considera en nivel medio. Podemos asumir que, respecto a la responsabilidad, la independencia personal y sobre todo la autonomía en la toma de decisiones para los trabajadores de la MPC es muy positivo.

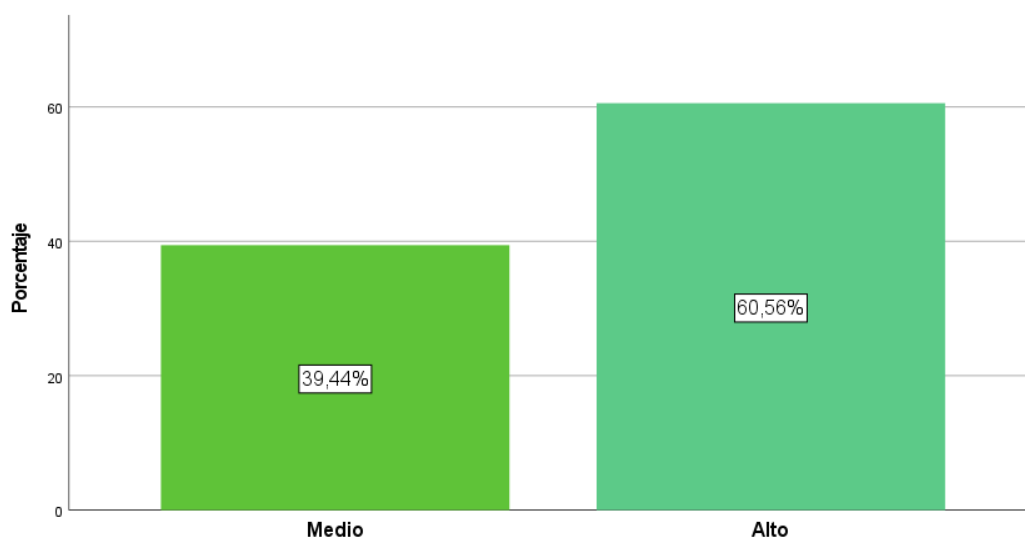


Figura 7. Nivel de autonomía individual, Municipalidad Provincial de Candarave - 2022

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

Al observar la figura 8, segunda dimensión del clima organizacional casi tres cuartos percibe un grado de estructura que impone el puesto alto, se aprecia que el 70,42% de los trabajadores de la MPC presentan un nivel alto en el grado de estructura que impone el puesto, el 26,76% muestra un nivel regular y solo un 2,82% un nivel bajo. Esto supone que los objetivos y las formas de trabajo que se emplean en la MPC son establecidos y comunicados por los superiores a los trabajadores es muy favorable.

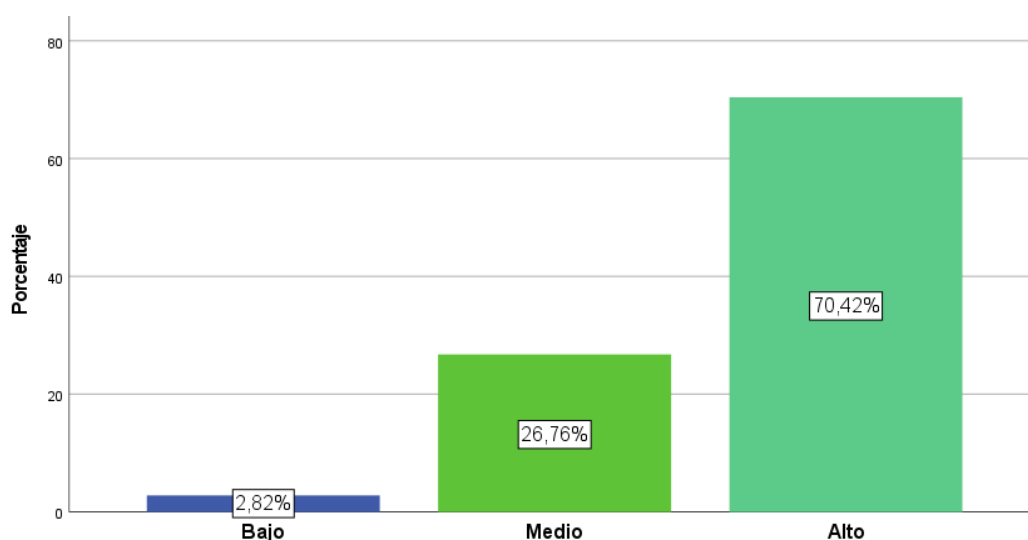


Figura 8. Nivel de grado de estructura que impone el puesto, Municipalidad Provincial de Candarave – 2022

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

Como se visualiza en la figura 9, tercera dimension del clima organizacional la mitad de los encuestados percibe el tipo de recompensa en nivel intermedio, se observa que el 50,70% de los trabajadores de la MPC consideran que el tipo de recompensas se encuentra en nivel medio, el 28,17% en nivel bajo y el 21,13% en nivel alto. En tal sentido estaria reflejando que respecto al tema salarial y reconocimiento existen deficiencias lo cual se evidencia en niveles medianamente favorables.

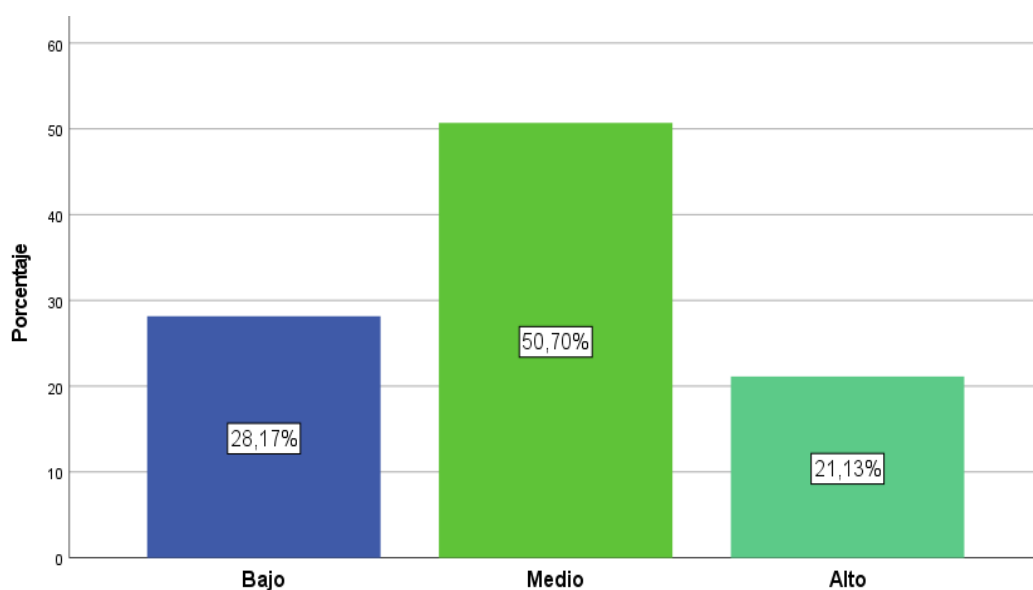


Figura 9. Nivel de tipo de recompensa, Municipalidad Provincial de Candarave - 2022

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

5.3.2. Descripción de la variable desempeño laboral

En la figura 10, se observa desde el punto de vista general que el desempeño laboral en la MPC muestra un nivel elevado, pues el 88,73% de los trabajadores de la MPC presenta un nivel alto de desempeño laboral, el 9,86% en un nivel medio y 1,41% en un nivel bajo de desempeño laboral. Siendo así que se aprecia en los trabajadores de MPC niveles altos en cuanto a factores actitudinales (disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización) y factores operativos (conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo).

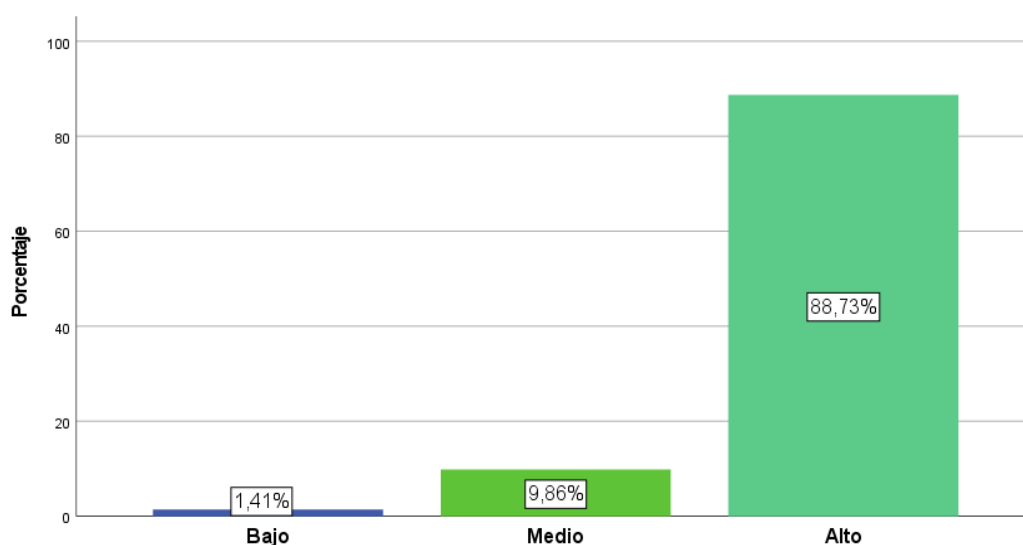


Figura 10. Nivel de desempeño laboral, Municipalidad Provincial de Candarave - 2022

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

Como se mencionó anteriormente el 43,66% de los trabajadores de la MPC pertenecen al género femenino y el 56,34% al género masculino; según la figura 11 podemos observar que, el 39,44 % del género femenino muestra un nivel alto de desempeño laboral, y por el lado del género masculino el 49,30 % presenta un desempeño laboral alto. Es decir que cerca al 90 % de los trabajadores de la MPC presenta un nivel de desempeño laboral alto.

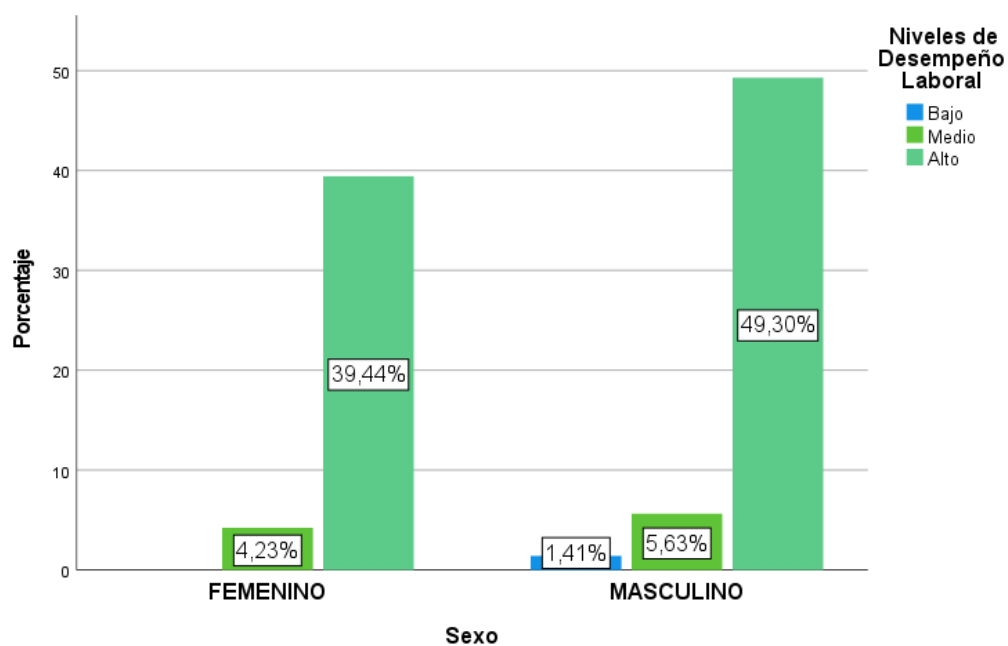


Figura 11. Desempeño laboral según sexo, Municipalidad Provincial de Candarave – 2022

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

En la figura 12 podemos apreciar que en los cuatro grupos etarios de los trabajadores de la MPC existe un nivel alto de desempeño laboral; en el grupo de 22 a 31 años el 46,48 %; de 32 a 41 años el 25,35 %; de 42 a 51 años el 8,45 %; y en el de 52 años a mas, todos los que pertenecen a este grupo, el 8,45 %. Esto quiere decir que la gran mayoría de los trabajadores muestran un desempeño laboral elevado en el desarrollo de sus funciones.

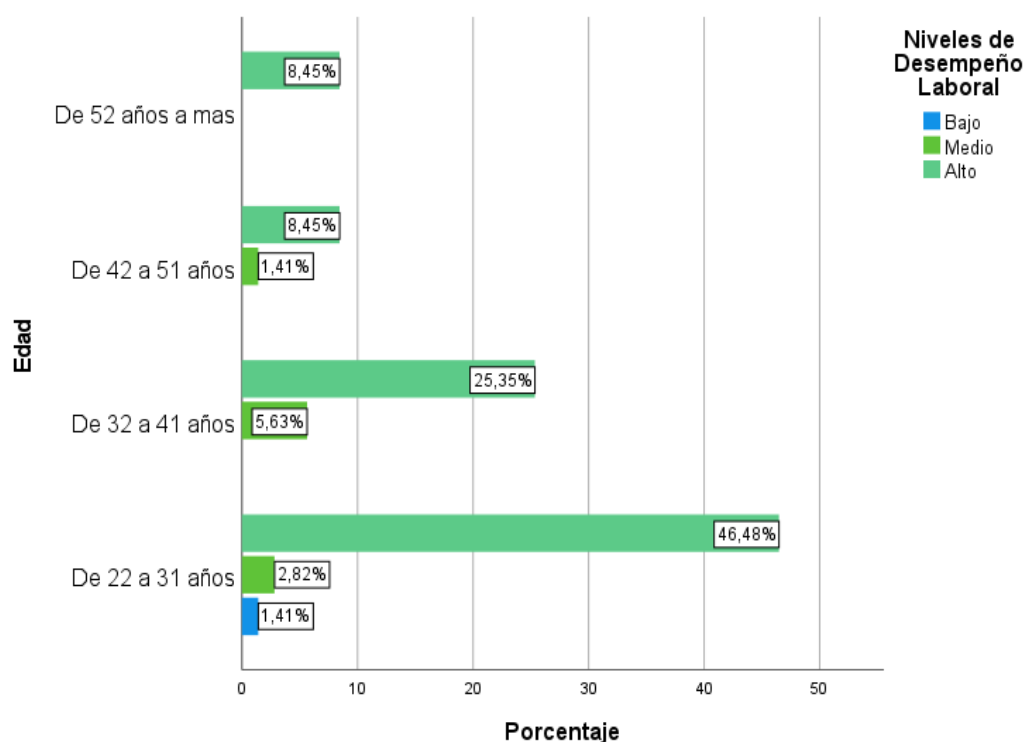


Figura 12. Desempeño Laboral según edad, Municipalidad Provincial de Candarave – 2022

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

5.3.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

Se puede observar en la figura 13, la primera dimensión del desempeño laboral que muestra un nivel favorable en casi el total de los encuestados es así que el 91,55% de los trabajadores de la MPC presentan un nivel alto de factores actitudinales, el 7,04% un nivel medio y el 1,41% un nivel bajo de factores actitudinales. Esto supone que existe buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de la MPC que les permite desenvolverse mejor su trabajo.

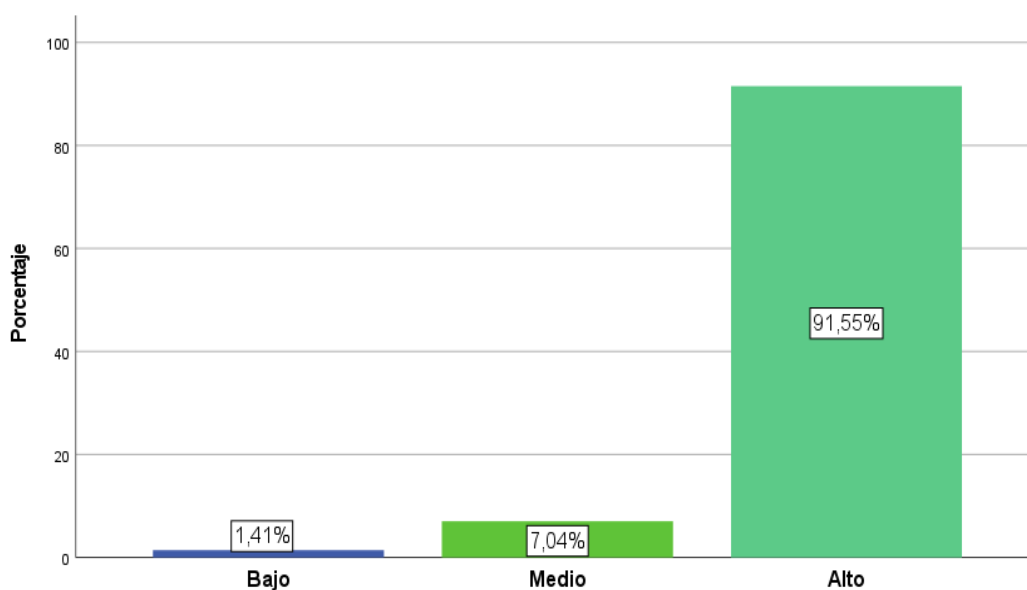


Figura 13. Nivel de factores actitudinales, Municipalidad Provincial de Candarave - 2022

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

En la figura 14 se puede visualizar, la segunda dimensión del desempeño laboral del mismo modo que la primera dimensión presenta un nivel alto, pues el 76,06% de los trabajadores de la MPC presentan un nivel alto de factores operativos, el 21,13% un nivel medio y el 2,82% un nivel bajo de factores operativos. Esto indica que los procedimientos que se aprenden en la práctica y las habilidades adquiridas en el desarrollo de sus actividades es elevado y muy positivo.

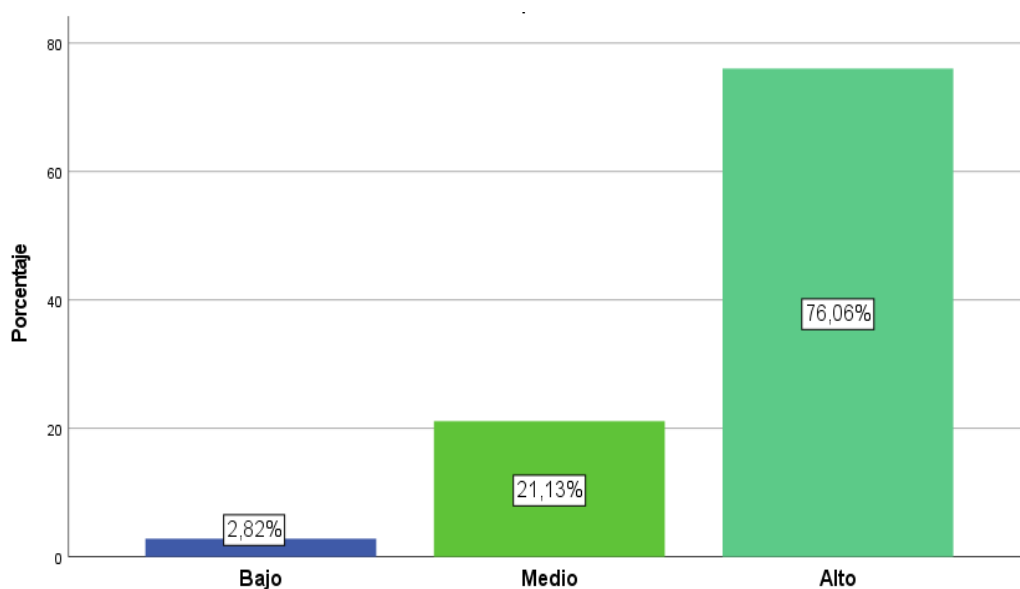


Figura 14. Nivel de factores operativos, Municipalidad Provincial de Candarave - 2022

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

5.3.3. Comprobación de las hipótesis de investigación

Para verificar la existencia de correlación entre las variables de estudio, es necesario evaluar los datos de la encuesta y establecer si siguen una distribución normal o no a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov y determinar el tipo de prueba de hipótesis que se usará.

5.3.3.1. Prueba de normalidad de las variables de estudio

Para llevar a cabo la prueba de normalidad se plantea las siguientes hipótesis:

H₀: Los datos siguen una distribución normal.

H₁: Los datos no siguen una distribución normal.

El criterio de decisión que se utilizó fue:

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se debe rechazar la H_0 .

Si $p\text{ valor} \geq 0,05$ se debe aceptar la H_0 y se rechaza la H_1 .

Tabla 6.

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov del clima organizacional y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional (V1)	0.078	71	,200*
Autonomía individual	0.130	71	0.005
Grado de estructura que impone el puesto	0.152	71	0.000
Tipo de recompensa	0.134	71	0.003

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

Tabla 7.

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov del desempeño laboral y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral (V2)	0.164	71	0.000
Factores actitudinales	0.138	71	0.002
Factores operativos	0.114	71	0.023

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

En las tablas 6 y 7 se aprecia los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables clima organizacional y desempeño laboral, así como a sus dimensiones. Para el caso de la variable clima organizacional, esta presenta un valor de significancia bilateral mayor a 0,05, entonces rechazamos H_1 y se aceptamos H_0 , lo que nos indica que los datos tienen una distribución normal. Sin embargo, al revisar las tres dimensiones, Autonomía individual, Grado de estructura que impone el puesto y Tipo de recompensa, podemos observar que estas presentan un valor de significancia bilateral menor a 0,05, entonces rechazamos H_0 y se aceptamos H_1 lo que indica que los datos no tienen una distribución normal.

Por otro lado, para la variable desempeño laboral y sus dimensiones, factores actitudinales y factores operativos, muestran un valor de

significancia bilateral menor a 0,05, entonces rechazamos H_0 y se aceptamos H_1 , por lo que aseveramos que los datos de esta variable y sus dimensiones no tienen una distribución normal.

Por consiguiente, asumimos que los datos de ambas variables de estudio, en su mayoría, no siguen una distribución normal lo que implica que para medir la correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral se debe utilizar una prueba de tipo no paramétrica. Para este caso el coeficiente de correlación Rho de Spearman e interpretarlo según la tabla 8.

Tabla 8.

Índice de Rho de Spearman

Valor	Tipo de Correlación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte.
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable.
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media.
-0,01 a 0,10	Correlación negativa débil.
0,00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil.
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media.
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable.
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte.
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Fuente: Hernández, Fernández, y Baptista (2014)

Para ello planteamos las siguientes hipótesis:

H₀: No existe una relación positiva entre las variables

H₁: Existe una relación positiva entre las variables

Tomando como criterio de decisión:

Si p-valor < 0,05 se debe rechazar la H₀.

Si p valor ≥ 0,05 se debe aceptar la H₀ y se rechaza la H₁.

5.3.3.2. Comprobación de hipótesis general

La investigación plantea como hipótesis general que, existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.

Tabla 9.

Prueba de correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral

		Desempeño Laboral (V2)
Clima Organizacional (V1)	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	0,520**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	71

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

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

En la tabla 9 se observa el análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,520, para las variables clima organizacional y desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0,000 siendo menor al 0,05, en consecuencia, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , el cual indica una correlación positiva considerable.

Esto se demuestra en la figura 15, a medida que incrementa el clima organizacional también aumenta el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Candarave.

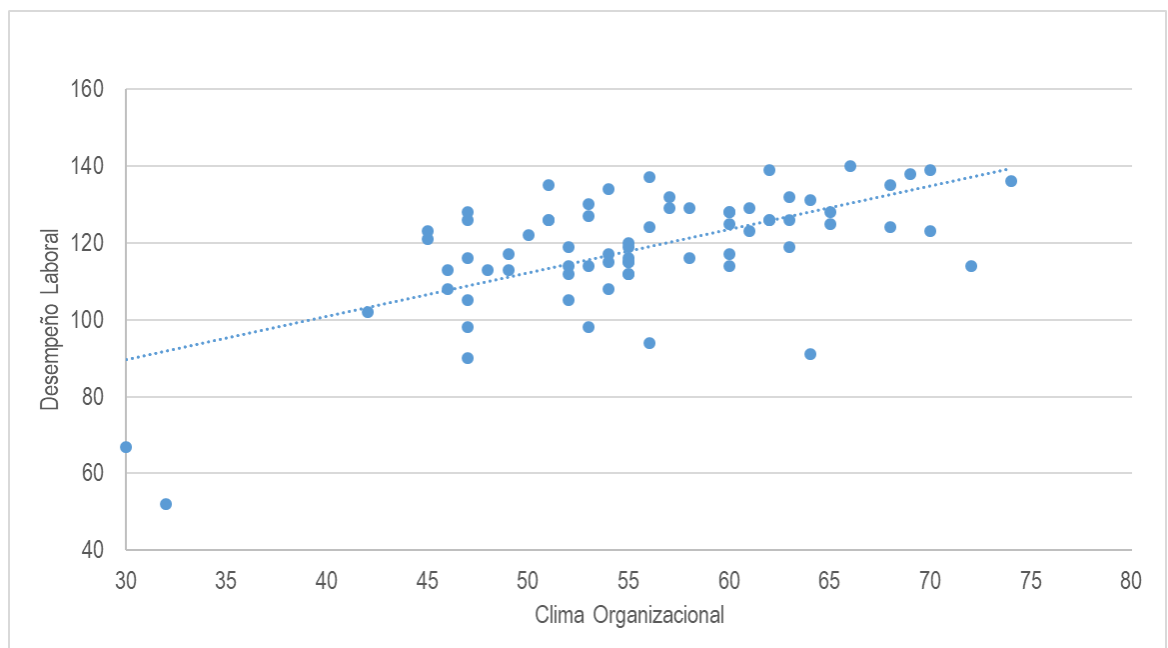


Figura 15. Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

5.3.3.3. **Comprobación de las hipótesis específicas**

La investigación se planteó las siguientes hipótesis específicas:

- a) Existe una relación positiva entre la autonomía individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.

Tabla 10.

Prueba de correlación entre autonomía individual y desempeño laboral

		Desempeño Laboral (V2)
Autonomía individual	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	0,350**
	Sig. (bilateral)	0.003
	N	71

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

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

En la tabla 10 el análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman, para las variables autonomía individual y desempeño laboral, es de 0,350 el cual indica una correlación positiva media y presenta un nivel de significancia de 0,003 siendo menor al 0,05, en consecuencia, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Por lo tanto, se comprueba que existe una relación positiva entre la autonomía individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave.

b) Existe una relación positiva entre el Grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.

Tabla 11.

Prueba de correlación entre el grado de estructura que impone el puesto y desempeño laboral

		Desempeño Laboral (V2)
Grado de estructura que impone el puesto	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	0,585**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	71

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

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

En la tabla 11 se observa el análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman, para las variables Grado de estructura que impone el puesto y desempeño laboral, de 0,585 el cual indica una correlación positiva considerable con un nivel de significancia de 0,000 siendo menor al 0,05, en consecuencia, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Es decir que si existe una relación positiva entre grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave.

- c) Existe una relación positiva entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.

Tabla 12.

Prueba de correlación entre tipo de recompensa y desempeño laboral

		Desempeño Laboral (V2)
Tipo de recompensa	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	0,351**
	Sig. (bilateral)	0.003
	N	71

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

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave en diciembre del año 2022. Elaboración propia.

En la tabla 12 se observa el análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman, para las variables tipo de recompensa y desempeño laboral, es de 0,351 el cual indica una correlación positiva media con un nivel de significancia de 0,003 siendo menor al 0,05, en consecuencia, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Es decir, si existe una relación positiva entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave.

5.4. DISCUSIÓN

La presente investigación busca determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.

A partir de los datos encontrados en la comprobación de la hipótesis general, observamos que el valor de Rho de Spearman es de 0.520 con un nivel de significancia de 0.001, siendo este un valor menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna (hipótesis del investigador) evidenciando la existencia de una relación positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Candarave al 95 % de confiabilidad estadística.

Estos resultados guardan relación con los obtenidos por Gonzáles (2020) en su investigación denominada “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas” ya que el valor del coeficiente de correlación R de Pearson fue de 0,959 con una Sig. Bilateral fue de 0,000; siendo menor a 0,05; concluyendo que existe una relación directa, fuerte y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios públicos que laboran en el SRI de la ciudad de Ambato. Es decir que los funcionarios presentaran niveles más altos de desempeño

laboral si perciben un clima organizacional favorable. Asimismo, se coincide con Salcedo et al. (2021) que afirma que el desempeño laboral depende del clima organizacional, ya que la dedicación del personal, el sentido de pertenencia, el desempeño necesario, la motivación y el desempeño general de las actividades dependen de su percepción positiva o negativa del entorno en el que trabajan.

Por su parte Ruiz (2021) en su investigación concluye que existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en su dimensión competencias ya que el coeficiente de correlación Tau b de Kendall muestra un valor de $p = 0,005 < 0,05$, evidenciando correlación entre ambas variables. Sin embargo, entre clima laboral y la dimensión metas de la variable desempeño se demostró que no existe correlación pues el Tau b de Kendall es de $p = 0,097 > 0,05$. Es decir que lo propuesto por Servir para medir el desempeño a través del cumplimiento de metas del POI, no es adecuado como predictor del desempeño laboral para su investigación.

En lo que respecta al análisis de relación de las dimensiones (autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto y tipo de recompensa) del clima organizacional con el desempeño laboral, se observa que las tres dimensiones presentan una relación positiva con el desempeño laboral ya que presentan un nivel de significancia menor al 0,05 y el coeficiente de correlación Rho de Spearman es positivo.

La autonomía individual es percibida en un nivel alto por el 60,56 % lo cual indica que la toma de decisiones, el desarrollo profesional, la responsabilidad, la libertad de expresión y opinión son valoradas en el desarrollo de las funciones de los trabajadores. Del mismo modo el 70,42 % percibe un nivel alto el grado de estructura que impone el puesto; es decir que, en cuanto a la coordinación, cumplimiento de metas, el tipo de trabajo que se realiza, la comunicación y el apoyo que existe en la MPC es muy favorable para el trabajador municipal. En cuanto al tipo de recompensa el 50,70 % lo percibe en nivel medio, el 28,17 % en un nivel bajo y solo el 21,13 % en un nivel alto evidenciándose que aspectos monetarios como el pago a tiempo y la equidad salarial es medianamente favorable y aspectos como el reconocimiento y consideración no son valorados por lo que el personal no se siente satisfecho totalmente.

Los resultados anteriores tienen coincidencias con los hallados por Santamaría (2020) al aplicar el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtuvo un valor de 0.886 (con nivel de significancia menor a 0,05) que significa un nivel de relación alto en cuanto a la variable clima y desempeño laboral. Del mismo modo para la dimensión comunicación, reconocimiento, remuneración, liderazgo y trabajo en equipo estas presentan un nivel de significancia igual 0,000 siendo menor al 0,05 concluye que existe relación

significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral.

Salcedo et al. (2021), por su parte concluyen que la tendencia de las organizaciones públicas es fomentar el trabajo en equipo y la cooperación entre sus empleados de esta forma se aprovecha las aportaciones de cada miembro de la organización para alcanzar sus objetivos. De este modo, la organización se esfuerza por maximizar el potencial de los individuos al tiempo que promueve la mejora continua.

CONCLUSIONES

PRIMERA

En la relación al objetivo general, se determinó que existe una relación positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022, aseveración que se hace a un 95% de nivel de confianza, dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.520 que es significativo al presentar un valor-p = 0,001 menor que 0,05.

SEGUNDA

Respecto al primer objetivo específico, se determinó que existe una relación positiva media entre la autonomía individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022, afirmación que se hace a un 95% de nivel de confianza, dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0. 0,350 que es significativo al presentar un valor-p = 0,003 menor que 0,05.

TERCERA

En respuesta al segundo objetivo específico, se determinó que existe una relación positiva considerable entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022, afirmación que se hace a un 95% de nivel de confianza, dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,585 que es significativo al presentar un valor-p = 0,000 menor que 0,05.

CUARTA

En relación al tercer objetivo específico, se determinó que existe una relación positiva media entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022, afirmación que se hace a un 95% de nivel de confianza, dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,351 que es significativo al presentar un valor-p = 0,003 menor que 0,05.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Considerando la importancia de la relación positiva que tiene el clima organizacional con respecto al desempeño laboral como se demostró en los resultados, se recomienda a la municipalidad provincial de Candarave a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, proponer un plan de acción enfocado a mejorar el clima laboral, diseñar e implementar programas de capacitación y fortalecimiento del capital humano, tomando como puntos importantes la motivación, el trabajado en equipo, práctica de valores organizacionales con el fin de que los trabajadores refuercen su compromiso e identificación con la institución y desarrollen sus actividades eficientemente en un ambiente ameno.

SEGUNDA

La autonomía individual tiene una relación positiva media con el desempeño laboral se recomienda permitir que los trabajadores participen y aporten sus ideas y estrategias en la toma de decisiones a fin de que estos mejoren la calidad de sus trabajos y así generar más productividad. Esto a su vez les permite tener autonomía, responsabilidad y mejorar su compromiso con la organización.

TERCERA

El grado de estructura que impone el puesto tiene relación positiva considerable con el desempeño laboral, por ello se recomienda mejorar los componentes y diseños estructurales organizativos, estableciendo los objetivos que se desea alcanzar a través de un plan de actividades mensual o trimestral, de esta forma monitorear si se está cumpliendo con lo propuesto en la institución y mejorar la comunicación entre los niveles de jerarquía con los trabajadores. Así mismo se sugiere mejorar la infraestructura física con la finalidad de que los trabajadores desarrollen sus actividades en un ambiente adecuado y de comodidad, así como la implementación y renovación de equipos tecnológicos necesarios para el cumplimiento de lo trazado por la institución.

CUARTA

El tipo de recompensa tiene una relación positiva media con el desempeño laboral se recomienda crear un plan de reconocimientos e incentivos laborales; premiar a los colaboradores que mejor se desempeñan mediante diplomas de felicitación o reconocimientos en público a los mejores trabajadores, destacando actitudes como el desempeño, la puntualidad y ascensos de cargos, de acuerdo al nivel de profesión que cuenta el trabajador; así mismo realizar los pagos de los

trabajadores de forma oportuna sin importar el régimen laboral en el que se encuentre, así como con los beneficios laborales para los que cuentan con un contrato de esta forma evitar disconformidades que afecten con el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta U., B. Venegas G., C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*, Vol. 13 - N.º 1 – 2010. pp. 163 – 172.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Aguilar Duárez, O. J. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos de la oficina de finanzas de un organismo gubernamental peruano en el periodo 2019*. Tesis de Pregrado, Universidad Ricardo Palma, Escuela de Pregrado, Lima.
- Alberto, (2020). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad distrital de Huayllay 2018*. [Tesis de Grado]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1941/1/T026_4270_8042_T.pdf
- Araujo, M. C., & Guerra, M. L. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 132-147.
- Arnoletto, E. J. (2009). Cultura, clima organizacional. *Folleto Gerenciales* (Vol. 13). Argentina: Universidad Católica de Córdoba Argentina.

Área de Servicios de Investigación y Seguimiento Presupuestal (2021). *Las Municipalidades en el Perú y su desempeño presupuestal: Ranking de la ejecución presupuestal 2021 – noviembre*. Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria. [/https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/files/2021-2022-rep-temat/rt-62-48-las-municip-e-e-peru-ranking-ejec-pres-.pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/files/2021-2022-rep-temat/rt-62-48-las-municip-e-e-peru-ranking-ejec-pres-.pdf)

Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir). (2017a). “Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2017-SERVIR-PE se aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”. Documento reservado.

Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir). (2017b). “Resolución de Presidencia Ejecutiva N°306-2017-SERVIR-PE se aprueba la Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión del Rendimiento”. En: storage.servir.gob.pe. [En línea]. Fecha de consulta: 24/02/2019. Disponible en: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res306-2017-SERVIRPE.pdf>.

Balestrini. M. (1997). *Como se elabora el proyecto de investigación: (Para los Estudios formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Causales,*

Experimentales y los Proyectos Factibles). Caracas: Consultores Asociados BL.

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas. pp. 119.

Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. 3ª Ed. McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Revista de Economía & Administración Vol. 4 N° 2., 269.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. The McGraw-Hill. Pp. 586.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. 9ª Ed. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. pp. 421.

Concepto. (15 de julio de 2022). Empresas y negocios. Estructura organizacional. Recuperado 22 de julio de 2022. <https://concepto.de/estructuraorganizacional/#ixzz7tWB4HMJQ>

Drucker, P. (2007). *The ecological vision. Reflections on the American condition*. New Brunswick

Factorial, (2022). Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas. Recuperado 22 de julio de 2022. <https://factorialhr.es/blog/mejorar->

desempeno-

laboral/#:-:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o-
,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20la
boral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.

Flores Halleslebens. D., Martínez Amador, L. y Flores Hallesleben, B. (2020). *Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales: Desempeño laboral en las Mipymes*. [Seminario de grado] Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>

García Córdova, Fernando (2005). *El cuestionario: Recomendaciones metodológicas para el diseño de un cuestionario*. Limusa. México. Pp 120.

García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, pp. 43-61. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

García, (2019). Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales. <https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-de-motivacion>

Gaspar G. (2011). *Manual de Recursos Humanos (1ªEd)*. España Publicado. Editorial UOC. <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+>

organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_
s

Gestión (22 de julio 2021) El 55% de trabajadores peruanos afirma sentir temor de fallar o cometer un error en su centro laboral, de acuerdo a un estudio de la Consultora Dench. Recuperado 13 de julio de 2022. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>

González Garcés, D. I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas* [Tesis de Maestría] Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31523>

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / interamericana editores, S.A. DE C.V.

Hernández, Fernández y Baptista, (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. McGraw-Hill /Interamericana Editores, S.A. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Nacimiento de un proyecto de investigación cuantitativa o mixta: la idea*. En *Metodología de la investigación*. (pp. 24-30). https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, y Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, p.714
- Isidro Mamani, M.B. (2019) *Competencias gerenciales y su influencia en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa EPS S.A., Tacna, 2019* [Tesis de grado] Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1739>
- Lam, y Hernández, (2008). Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud? *Rev. Cubana Hematol Inmunol Hemoter* v.24 n.2 Ciudad de la Habana. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009
- López Neira, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana*

Sede Guayaquil. [Tesis de Postgrado], Universidad Politécnica Salesiana, Escuela Postgrado, Guayaquil - Ecuador.

Medina Calizaya, M. R. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Tacna 2018.* [Tesis de Maestría] Universidad Cesar Vallejo

Ministerio de Salud (MINSA), (2011). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional, Segunda edición.*

Olvera Zapata, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos.* [Tesis de grado] Universidad de Guayaquil
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10432>

Palmar G., R.S.; Valero U., y Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos.* vol. 17, núm. 39. Pp 159-188.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización.* Pearson Prentice Hall. Pp. 375

Pedraza, E. Amaya, G. y 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 (Ve)*, vol. XVI, núm. 3. pp. 493-505
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Pintado, E. (2014). Comportamiento Organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano (4 ed.). Lima, Perú: Dennis Morzán Impresiones & Empastes.

Radio Programas del Perú (RPP). (13 de julio de 2022). *El 55% de los peruanos quiere renunciar a su trabajo*.
<https://rpp.pe/economia/economia/el-55-de-los-peruanos-quiere-renunciar-a-su-trabajo-noticia-1417724?ref=rpp>

Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. [Tesis Monografía de Grado]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111>

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educativa de valores*. Vol.1 N° 25.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Ruiz Gómez, N. E. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019* [Tesis de maestría en Gestión Pública] Universidad del Pacífico.
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912?show=full>

Salkind, N. J. (1998). *Métodos de investigación*. Prentice Hall, México, p.149

Sandoval Caraveo, M. C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *HITOS DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS*. Pp. 83-87
<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402>

Salcedo Benites, R. I., Calderón Vargas, A. E., Guerra Cava, J. A. y Chavez Santos, R. (2021)._El clima organizacional y desempeño laboral en la gestión de instituciones públicas en Perú. *Revista Maestro y Sociedad*. Pp. 130 – 141.

Santamaria Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría en desarrollo del talento humano] Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Quito- Ecuador.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEXPERU), (2022). *Reporte Eficacia Del Gasto Público: Resultados al primer trimestre de 2022*.
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-eficacia-007.pdf>

Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L. y Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Científica Domino de las Ciencias*. Vol. 8, núm. 1. pp. 234-261.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360#:~:text=S e%20concluye%20que%20es%20importante,directamente%20en%20la%20creaci%C3%B3n%20de>

Transparencia de la Administración Financiera. (20 de julio 2022). Seguimiento del Presupuesto Público.
<https://www.mef.gob.pe/transparenciainanciera/presupuesto-publico1/seguimiento-del-presupuesto-publico>

Van Der (2005) *Gestión y gerencias empresariales* Eco ediciones.

Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (2 ed.). Lima: San Marcos.

Vázquez Estrada, Y. (2012). Evaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados de la empresa Equipos de Bombeo, S. A. [Tesis de posgrado] Universidad de Montemorelos.

Vázquez T., Sandra; Bernal A., Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 12, núm. 5, pp. 79-97 Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar Madrid, España.

Villano Gamboa, R. (2022). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de covid-19, Tacna – 2021*. [Tesis de pregrado] Universidad Privada de Tacna.

Vergara Hiyo, A.W., Callao Alarcon, M. y Puican Rodriguez, V. H. (2021). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1418/1958#:~:text=Los%20factores%20que%20m%C3%A1s%20afectan,trabajadores%20como%20primera%20medida%20para>

ANEXOS

Anexo 1. Constancias de validación e informe de opinión de expertos.



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Agropecuarias
Escuela Profesional de Ingeniería en Economía Agraria



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: LEVANO ARREDONDO GRACE CRISTINA

Documento Nacional de Identidad N°: 42374705

Registro de Colegio de Ingenieros N°: 109906

Hago constar que evalué mediante Juicio de Expertos, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo válido para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE, EN EL AÑO 2022”**.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de noviembre del año 2022.


MSc. GRACE CRISTINA LEVANO ARREDONDO
CIP 109906
FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 42374705



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Agropecuarias
Escuela Profesional de Ingeniería en Economía Agraria



VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:	
1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:	Lévano Arredondo Grace Cristina
1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO:	Docente - Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
1.3. TÍTULO PROFESIONAL:	Ingeniero en Economía Agraria
1.4. GRADO ACADÉMICO:	Msc. Administración y Dirección de Empresas
1.5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:	"El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Candarave, en el año 2022"

II. CRITERIOS DE VALIDACION:							
N°	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE (1)	BAJO (2)	REGULAR (3)	BUENA (4)	MUY BUENA (5)
1	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible.					X
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					X
3	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.				X	
4	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					X
5	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas.					X
6	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en, registrar., estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.					X
7	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.					X
8	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.					X
9	METODOLOGÍA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					X
10	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					X
11	LENGUAJE	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD					
VALORACION CUALITATIVA	DEFICIENTE ()	BAJO ()	REGULAR ()	BUENA ()	MUY BUENA (X)
RANGO DE PUNTAJE	(1 - 10)	(11 - 20)	(21 - 30)	(31 - 40)	(41 - 50)

IV. FIRMA DE LA VALIDACION	
LUGAR Y FECHA	Tacna, 03 de noviembre de 2022.


MSc. GRACE CRISTINA LEVANO ARREDONDO
CIP: 100309
FIRMA DEL EXPERTO
DNI: ..9237479.T....



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Agropecuarias
Escuela Profesional de Ingeniería en Economía Agraria



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: RUBIRA OTAROLA, DAVID GONZALO

Documento Nacional de Identidad N°: 40547724

Registro de Colegio de Ingenieros N°: 121916

Hago constar que evalué mediante Juicio de Expertos, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo valido para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE, EN EL AÑO 2022”**.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de noviembre del año 2022.



DAVID GONZALO RUBIRA OTAROLA
INGENIERO ECONOMISTA AGRARIO
CIP 121916

FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 40547724



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Agropecuarias
Escuela Profesional de Ingeniería en Economía Agraria



VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:	
1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:	Rubira Otárola, David Gonzalo
1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO:	Docente - Universidad Privada de Tacna
1.3. TÍTULO PROFESIONAL:	Ingeniero en Economía Agraria
1.4. GRADO ACADÉMICO:	Msc. Administración y Dirección de Empresas
1.5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:	<i>"El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Candarave, en el año 2022"</i>

II. CRITERIOS DE VALIDACION:							
Nº	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE (1)	BAJO (2)	REGULAR (3)	BUENA (4)	MUY BUENA (5)
1	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible.					X
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					X
3	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.				X	
4	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					X
5	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas.					X
6	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en, registrar., estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.					X
7	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.				X	
8	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.					X
9	METODOLOGÍA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					X
10	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					X
11	LENGUAJE	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD					
VALORACION CUALITATIVA	DEFICIENTE ()	BAJO ()	REGULAR ()	BUENA ()	MUY BUENA (X)
RANGO DE PUNTAJE	(1 - 10)	(11 - 20)	(21 - 30)	(31 - 40)	(41 - 55)

IV. FIRMA DE LA VALIDACION	
LUGAR Y FECHA	Tacna, 03 de noviembre de 2022.

DAVID GONZALO RUBIRA OTÁROLA
INGENIERO ECONOMISTAAGRARIO
CIP 121916

FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 40543729



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Agropecuarias
Escuela Profesional de Ingeniería en Economía Agraria



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: BRAVO SOTO, BERENISSE

Documento Nacional de Identidad N°: 45140100

Registro de Colegio de Ingenieros N°: 186505

Hago constar que evalué mediante Juicio de Expertos, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo valido para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE, EN EL AÑO 2022”**.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de noviembre del año 2022.



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 45140100



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Agropecuarias
Escuela Profesional de Ingeniería en Economía Agraria



VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:	
1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:	Bravo Soto, Berenisse
1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA/CARGO:	Municipalidad Provincial de Tacna
1.3. TÍTULO PROFESIONAL:	Ingeniero en Economía Agraria
1.4. GRADO ACADÉMICO:	Msc. Gestión Empresarial
1.5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:	"El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Candarave, en el año 2022"

II. CRITERIOS DE VALIDACION:							
N°	INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE (1)	BAJO (2)	REGULAR (3)	BUENA (4)	MUY BUENA (5)
1	CLARIDAD DE LA REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado y entendible.					X
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					X
3	PERTINENCIA	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					X
4	ORGANIZACIÓN	Hay una secuencia lógica en las preguntas.					X
5	SUFICIENCIA	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas.					X
6	INTENCIONALIDAD	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en registrar, estructurar las funciones, la finalidad, organización, tipo de preguntas características y naturaleza, utilizando las estrategias científicas para alcanzar las metas del estudio de investigación.					X
7	CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas en función al avance de la ciencia en estudio de la investigación.					X
8	COHERENCIA INTERNA	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escala y nivel de medición de las variables en estudio de la investigación.					X
9	METODOLOGÍA	Los ítems responden a la temática de estudio que está en relación al proceso del Método Científico (Proceso de la investigación).					X
10	INDUCCIÓN A LA RESPUESTA	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					X
11	LENGUAJE	Esta acorde al nivel del que será entrevistado.					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD					
VALORACION CUALITATIVA	DEFICIENTE ()	BAJO ()	REGULAR ()	BUENA ()	MUY BUENA (X)
RANGO DE PUNTAJE	(1 - 10)	(11 -20)	(21 - 30)	(31 - 40)	(41 - 55)

IV. FIRMA DE LA VALIDACION	
LUGAR Y FECHA	Tacna, 15 de noviembre de 2022.


 Ing. Berenisse Bravo Soto
 CIP N° 106595

FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 3.5.1.4.0.1.0.0

Anexo 2. Confiabilidad de instrumento.

Para la primera variable de estudio, clima organizacional se obtuvo a través del índice de cronbach, una confiabilidad de 0,812 el cual se encuentra en la categoría de “Alta Confiabilidad”.

Tabla 1

Alpha de Cronbach: Variable 1 Clima organizacional - estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,812	16

Para la segunda variable de estudio, Desempeño laboral se obtuvo a través del índice de alfa de cronbach, una confiabilidad de 0,934 el cual se encuentra en la categoría de “Alta Confiabilidad”.

Tabla 2

Alpha de Cronbach: Variable 2 Desempeño laboral - estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,934	28

Anexo 3. Cuestionario validado y confiable.

CUESTIONARIO I CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado señor (a) trabajador;

El presente cuestionario tiene como propósito evaluar como es el “*Clima organizacional en La Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022*”. Dicha información que nos proporcione será un aporte valioso para el desarrollo del trabajo de investigación.

Instrucción: los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le pedimos que responda con mayor sinceridad posible. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Datos generales		
Edad	Sexo	
	M	F

N°	Ítems	Escala de Calificación				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)
	Autonomía individual					
1	Mi superior toma las decisiones que influyen en la forma en que desempeño mi trabajo, sin tomar en cuenta mi opinión.					
2	Tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades profesionales					
3	Prefiero tomar mis propias iniciativas responsables a cumplir órdenes.					
4	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.					
	Grado de estructura que impone el puesto					
5	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
6	Me siento comprometido a alcanzar las metas propuestas para cada período					
7	Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuado y necesario, para realizar su trabajo eficiente.					
8	El trabajo se realiza eficazmente y cumpliendo con los plazos establecidos					
9	La información de interés para el equipo de trabajo llega de manera oportuna.					
10	Cuento con el apoyo de mi superior en mis esfuerzos diarios laborales.					
	Tipo de recompensa					
11	Existen incentivos económicos y laborales para desarrollar mi máximo desempeño profesional.					
12	Mi remuneración económica laboral se adecua a mi desempeño y tareas que realizo en la organización.					
13	Los beneficios sociales que otorga mi centro de trabajo satisfacen mis necesidades.					
14	Recibo mi pago a tiempo.					
15	Existe equidad en las remuneraciones.					
16	Siento que mi participación y desempeño laboral son importantes y valorados dentro de la organización.					

CUESTIONARIO II DESEMPEÑO LABORAL

Estimado señor (a) trabajador;

El presente cuestionario tiene como propósito evaluar como es el "**Desempeño laboral en La Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022**". Dicha información que nos proporcione será un aporte valioso para el desarrollo del trabajo de investigación.

Instrucción: los datos que nos proporcione se trataran de modo secreto, por lo que garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le pedimos que responda con mayor sinceridad posible. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

N°	Ítems	Escala de Calificación				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)
	Factores actitudinales:					
1	Al cumplir con mis tareas asignadas tomo en cuenta a mi jefe y a la organización.					
2	Cumplo con las promesas que hago.					
3	Llego puntual a mi trabajo.					
4	Rindo cuentas ante las personas que tienen autoridad sobre mí.					
5	Utilizo un buen vocabulario en el trabajo.					
6	Reconozco la autoridad de mis superiores.					
7	Respeto a mis compañeros de trabajo.					
8	Escucho la opinión de los demás.					
9	Entrego los trabajos antes del tiempo solicitado.					
10	Pongo todo mi esfuerzo en las tareas que me encomiendan.					
11	Hago más de lo solicitado.					
12	Hay congruencia entre lo que digo y mi forma de actuar.					
13	Cuando recibo una orden, cumplo con prontitud sin buscar excusas para aplazar el asunto.					
14	Cumplo con los reglamentos de la institución.					
15	Evito los errores en el desempeño de mi trabajo.					
16	Tomo mis propias decisiones en lo referente a mi trabajo.					
17	Hablo bien de mis jefes de trabajo.					
18	Repruebo los chismes en el trabajo.					
19	Mantengo limpio y ordenado mi sitio de trabajo.					
20	Aprovecho mi tiempo haciendo la mayor cantidad de trabajo.					
21	Me preocupo por optimizar los recursos con los que trabajo.					
22	Participo en actividades con mi familia y con mis compañeros de trabajo.					
	Factores operativos					
23	Apoyo los programas de mejoramiento de la institución.					
24	Aprendo a realizar diversas funciones requeridas por la institución.					
25	Cumplo con las políticas laborales de la institución.					
26	Si alguien me pide ayuda respondo positivamente.					
27	Ayudo al compañero de trabajo sin que me lo pida.					
28	Busco la forma de resolver los problemas laborales que se presentan con mis compañeros.					

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Anexo 4. Autorización para la aplicación del cuestionario



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Candarave, 05 de diciembre del 2022

OFICIO N° 001-2022-SGRH-GM/MPC

SEÑORITA : BACH. SOLANGE VANESSA PERCA LUCERO
ESCUELA DE INGENIERIA EN ECONOMIA AGRARIA
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ASUNTO : RESPUESTA A DOCUMENTO

REF : SOLICITUD S/N CON REGISTRO N° 4320

Me es grato dirigirme a Usted para hacerle llegar mi cordial y fraterno saludo en mi calidad de encargado de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Candarave, y al mismo tiempo hacer de su conocimiento lo siguiente:

Que, en atención a la solicitud de la referencia y visto el proveído Gerencia Municipal de fecha 28-11-2022, cumplo con informar a usted que esta municipalidad ha creído conveniente **AUTORIZARLE**, realizar la encuesta al personal que labora en esta entidad municipalidad.

Sin otro particular, reitero a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE

LIC. FRANCISCO EMILIO COAQUERA ESCOBAR
(e) SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Calle Triunfo N° 111 Candarave

Anexo 5. Constancia de aplicación del cuestionario



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE
Provincia de Candarave – Departamento de Tacna – Perú

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE, DEL DEPARTAMENTO DE TACNA, QUE SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que, SOLANGE VANESSA PERCA LUCERO, identificada con DNI N° 72101222, con código de estudiante 2013-38456, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, realizó el estudio de investigación en esta entidad municipal para el proyecto de tesis titulado “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022”, conducente a la obtención del título profesional de Ingeniero en Economía Agraria.

Expido la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime convenientes.

Candarave, 06 de Diciembre del 2022.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANDARAVE


Lic. Francisco Emilio Coaguera Escobar

GERENTE MUNICIPAL

Anexo 6. Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variabes e indicadores	Metodología
Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022?	Objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.	Hipótesis general: Existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.	Variable dependiente Desempeño laboral <i>Dimensiones:</i> - Factores actitudinales - Factores operativos	Tipo de investigación Es de tipo descriptivo - correlacional, según Hernández (2014), "este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos.
Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la autonomía individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022?	Objetivos específicos: Determinar la relación de la autonomía individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.	Hipótesis específicas: Existe una relación positiva entre la autonomía individual y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.	Variable Independiente Clima organizacional <i>Dimensiones:</i> - Autonomía individual - Grado de estructura que impone el puesto - Tipo de recompensa	Diseño de la investigación Según la clasificación realizada por Hernández (2014) "el diseño de investigación es no experimental u observacional porque no hay manipulación deliberada de las variables. Población: La población está constituida por 54 trabajadores de la municipalidad provincial de Candarave. Muestra: Para esta investigación se tomará la población total de trabajadores de la municipalidad provincial de Candarave el cual son 54 trabajadores.
¿Cuál es la relación entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022?	Analizar la relación del grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.	Existe una relación positiva entre el Grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.		
¿Cuál es la relación entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022?	Determinar la relación del tipo de recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.	Existe una relación positiva entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Candarave, en el año 2022.		Técnicas e Instrumentos La técnica será la encuesta y el instrumento será el cuestionario tipo escala de Likert.

Anexo 7. Panel de fotos de trabajo de campo.





Anexo 8. Base de datos.

N°	Edad	Sexo	VARIABLE 1													VARIABLE 2																																				
			AID1			GE D2			TR D3			COT	FAD1									FO D2																														
			AI1	AI2	AI3	GE5	GE6	GE7	GE8	GE9	GE10		TR11	TR12	TR13	FA1	FA2	FA3	FA4	FA5	FA6	FA7	FA8	FA9	FA10	FA11	FA12	FA13	FA14	FA15	FA16	FA17	FA18	FA19	FA20	FA21	FA22	FO23	FO24	FO25	FO26	FO27	FO28	DLT								
1	27	0	3	3	3	3	5	5	2	3	3	3	1	3	1	2	3	3	46	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	108			
2	35	1	3	5	3	3	5	5	4	5	4	5	1	4	4	4	4	5	64	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	91					
3	44	0	4	4	2	3	5	5	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	52	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	119				
4	31	1	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	74	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	136					
5	37	0	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	2	2	2	5	3	3	56	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	1	5	4	4	4	4	5	4	124					
6	60	1	5	5	1	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	132					
7	32	0	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	47	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	98				
8	61	1	3	5	1	3	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	60	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	117					
9	28	1	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	60	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	114					
10	27	0	5	5	3	4	5	5	5	3	4	3	1	3	2	1	3	3	55	5	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	4	2	3	4	5	5	5	4	115					
11	35	0	3	4	1	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	5	58	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	116					
12	62	1	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	72	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126				
13	36	1	4	5	3	3	5	3	4	4	5	3	2	2	2	3	2	3	56	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134				
14	41	1	4	5	2	5	5	5	3	4	3	5	1	1	1	1	1	5	51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	135				
15	33	1	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	56	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	94				
16	32	1	5	2	3	4	5	5	5	4	5	1	2	2	1	2	4	4	51	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	127			
17	26	0	5	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	52	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	114			
18	29	0	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	1	4	2	4	3	3	53	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	98			
19	40	1	5	5	3	3	5	5	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	55	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112			
20	25	0	3	3	2	3	5	4	4	2	2	3	1	2	1	3	1	3	42	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	102				
21	34	0	3	5	1	4	5	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	51	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	126				
22	29	1	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	1	4	2	4	3	3	53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	114			
23	39	1	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	61	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130			
24	49	0	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	1	3	3	3	3	3	62	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139			
25	26	1	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	2	3	3	3	66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140			
26	37	1	3	3	1	4	5	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	49	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	113		
27	25	0	4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	1	5	2	5	1	5	62	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	126		
28	22	0	3	4	1	5	5	5	5	4	5	3	1	3	1	1	4	4	54	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	134			
29	46	1	3	4	1	5	5	5	4	4	3	4	2	1	3	4	1	4	53	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	127			
30	25	0	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	125		
31	28	0	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	1	4	3	4	4	4	65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	125		
32	25	1	4	5	2	4	5	5	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	52	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105		
33	53	1	4	5	2	4	5	5	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	52	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105			
34	59	1	4	5	2	4	5	5	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	30	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	67			
35	44	0	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	1	4	2	4	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57			
36	44	1	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	2	3	2	5	2	4	54	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	117
37	48	1	4	5	3	4	5	5	3	4	3	5	2	2	2	4	3	4	58	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	129	
38	23	0	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	2	1	4	53	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
39	41	24	5	4	3	5	2	5	3	4	3	5	1	4	3	2	1	4	54																																	