

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

**CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO
DE LA ALIANZA, TACNA 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

DARIO VALENCIA CANDIA

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*)
CON MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA**

TACNA-PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**Escuela de Posgrado****MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA****“CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO
DE LA ALIANZA, TACNA 2022”**

Tesis sustentada y aprobada el 9 de julio del 2025; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :



Dr. Teodosio Rubén Soto Huanca

SECRETARIO :



Dr. Ricardo Leónidas Mendoza Salas

MIEMBRO :



M.Sc. Alicia Gabriela Llanque Catari

ASESOR :



M.Sc. Alicia Gabriela Llanque Catari

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, ALICIA GABRIELA LLANQUE CATARI en mi condición de asesora acreditada con RESOLUCIÓN ESCUELA DE POSGRADO No 11817-2022-ESPG/UNJBG, del trabajo de tesis titulado: "CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO DE LA ALIANZA, TACNA 2022", presentada por la Sr. Dario Valencia Candia, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magíster Scientiae*) con mención en Gerencia Pública


Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 10%.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magíster Scientiae*) con mención en Gerencia Pública.


Tacna, 23 de abril del 2025

FIRMA ASESOR
Nombres y apellidos


.....
M. Sc. Alicia Gabriela Llanque Catari
DNI N° 71322962



FIRMA TESISTA
Nombres y apellidos


.....
Sr. Dario Valencia Candia
DNI N° 41798222



DEDICATORIA

Quiero dedicar a Dios el esfuerzo realizado.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción del problema	3
1.1.1. Problemática de la investigación.....	3
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Justificación e importancia.....	5
1.3.1. Justificación	5
1.3.2. Importancia	6
1.4. Alcances y limitaciones.....	6
1.5. Objetivo.....	7
1.5.1. Objetivo general	7
1.5.2. Objetivos específicos	7
1.6. Hipótesis.....	7
1.6.1. Hipótesis general	7
1.6.2. Hipótesis Específicas	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes del estudio.....	9

2.1.1.	A nivel internacional	9
2.1.2.	A nivel nacional.....	11
2.1.3.	A nivel local.....	14
2.2.	Bases teóricas	16
2.2.1.	Clima laboral	16
2.2.1.1.	Modelo “CL - SPC”	16
2.2.1.2.	Teoría de McGregor	17
2.2.1.3.	Teoría de Rensis Lickert (1965).....	18
2.2.1.4.	Teoría de los factores de Herzberg	18
2.2.1.5.	Teoría de Francis Cornell	18
2.2.1.6.	Teoría de McClelland y Atkinson	19
2.2.1.7.	Teoría estructuralista de Forehand y Gilmer	19
2.2.1.8.	Definición de clima laboral	19
2.2.1.9.	Dimensiones de clima laboral.....	21
2.2.1.9.1.	Autorrealización.....	22
2.2.1.9.2.	Involucramiento laboral	22
2.2.1.9.3.	Supervisión	22
2.2.1.9.4.	Comunicación	22
2.2.1.9.5.	Condiciones laborales	22
2.2.2.	Desempeño laboral	22
2.3.	Definición de términos	25
2.3.1.	Desempeño laboral.....	25
2.3.2.	Satisfacción salarial.....	25
2.3.3.	Satisfacción con el trabajo	26

2.3.4.	Satisfacción con compañeros del trabajo	26
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		27
3.1.	Tipo y diseño de la investigación	27
3.1.1.	Diseño de la investigación	27
3.1.2.	Tipo de investigación	27
3.1.3.	Nivel de investigación	27
3.2.	Población y muestra	28
3.2.1.	Población	28
3.2.2.	Muestra	28
3.3.	Operacionalización de variables	29
3.3.1.	Identificación de variables	29
3.3.2.	Caracterización de las variables	29
3.4.	Técnica e instrumentos para recolección de datos	33
3.4.1.	Técnicas	33
3.4.1.1.	Encuesta	33
3.4.2.	Instrumentos	33
3.4.2.1.	Cuestionario	33
3.5.	Procesamiento y análisis de datos	38
CAPÍTULO IV: MARCO FILOSÓFICO		40
CAPÍTULO V: RESULTADOS		41
5.1.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	41
5.1.1.	Presentación	41
5.1.2.	Análisis de tablas y figuras de las variables	41

5.1.2.1. Variable independiente.....	41
5.1.2.2. Variable Dependiente.....	50
5.2. Contrastación de hipótesis.....	55
5.2.1. Pruebas de normalidad	55
5.2.1.1. Variable independiente: Clima laboral.....	55
5.2.1.1.1.Dimensión 1: Autorrealización	57
5.2.1.1.2.Dimensión 2:Involucramiento laboral	59
5.2.1.1.3.Dimensión 3:Supervisión.....	60
5.2.1.1.4.Dimensión 4:Comunicación	62
5.2.1.1.5.Dimensión 5:Condiciones laborales	63
5.2.1.2. Variable dependiente: Desempeño laboral.....	65
5.2.1.2.1.Dimensión1:Satisfacciónsalarial.....	66
5.2.1.2.2.Dimensión 2:Satisfacción con el contenido del trabajo.....	68
5.2.1.2.3.Dimensión 3:Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo	70
DISCUSIONES	102
CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES.....	109
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113
ANEXOS	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población	28
Tabla 2	Operacionalización del “Clima laboral”	30
Tabla 3	Operacionalización del “Desempeño laboral”	32
Tabla 4	Escala de alfa de Cronbach	34
Tabla 5	Estadística de fiabilidad “Clima laboral”	34
Tabla 6	Estadística de fiabilidad “Desempeño laboral”	37
Tabla 7	Variable Independiente: Clima laboral	42
Tabla 8	Dimensión: Autorrealización	43
Tabla 9	Dimensión: Involucramiento laboral.....	44
Tabla 10	Dimensión: Supervisión.....	46
Tabla 11	Dimensión: Comunicación	47
Tabla 12	Dimensión: Condiciones laborales	48
Tabla 13	Variable dependiente: Desempeño laboral	50
Tabla 14	Dimensión: Satisfacción salarial.....	51
Tabla 15	Dimensión: Satisfacción con el contenido del trabajo.....	52
Tabla 16	Dimensión: Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo ..	54
Tabla 17	Matriz de coeficientes significancia estadística (p valor) mediante rho Spearman de variables y dimensiones	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Modelo CL - SPC.....	17
Figura 2	Modelo de desempeño laboral	23
Figura 3	Consistencia interna: Autorrealización	35
Figura 4	Consistencia interna: Involucramiento laboral.....	35
Figura 5	Consistencia interna: Supervisión	36
Figura 6	Consistencia interna: Comunicación.....	36
Figura 7	Consistencia interna: Condiciones laborales.....	37
Figura 8	Consistencia interna: Desempeño laboral	38
Figura 9	Variable Independiente: Clima laboral	42
Figura 10	Dimensión: Autorrealización	43
Figura 11	Dimensión: Involucramiento laboral	45
Figura 12	Dimensión: Supervisión.....	46
Figura 13	Dimensión: Comunicación	47
Figura 14	Dimensión: Condiciones laborales	49
Figura 15	Variable dependiente: Desempeño laboral	50
Figura 16	Dimensión: Satisfacción salarial.....	52
Figura 17	Dimensión: Satisfacción con el contenido del trabajo.....	53
Figura 18	Dimensión: Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo ..	54
Figura 19	Histograma con curva de normalidad de Clima laboral.....	57
Figura 20	Histograma con curva de normalidad de Autorrealización	58
Figura 21	Histograma con curva de normalidad de Involucramiento laboral.....	60
Figura 22	Histograma con curva de normalidad de Supervisión	61
Figura 23	Histograma con curva de normalidad de Comunicación	63

Figura 24	Histograma con curva de normalidad de Condiciones laborales	64
Figura 25	Histograma con curva de normalidad de Desempeño laboral	66
Figura 26	Histograma con curva de normalidad de Satisfacción salarial	68
Figura 27	Histograma con curva de normalidad de Satisfacción con el contenido del trabajo.....	69
Figura 28	Histograma con curva de normalidad de Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo	71
Figura 29	Matriz de coeficientes de correlaciones mediante rho Spearman de variables y dimensiones	73
Figura 30	Curva de probabilidad: Clima laboral * Desempeño laboral.....	79
Figura 31	Curva de probabilidad: Autorrealización * Desempeño laboral.....	83
Figura 32	Curva de probabilidad: Involucramiento laboral * Desempeño laboral ...	88
Figura 33	Curva de probabilidad: Supervisión * Desempeño laboral	92
Figura 34	Curva de probabilidad: Comunicación * Desempeño laboral	96
Figura 35	Curva de probabilidad: Condiciones laborales * Desempeño laboral	100

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo: “Determinar cómo el clima laboral incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”, la metodología se centró en el tipo básico de investigación de nivel explicativo y diseño no experimental transversal, la población estuvo constituida por 353 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, mediante el muestreo probabilístico se seleccionó una muestra de 185 sujetos, la recolección de datos fue mediante cuestionarios, los resultados muestran que el “Clima laboral” fue percibida por el 46,5 % como regularmente adecuada, mientras que el “Desempeño laboral” fue considerado por el 44,9 % como regularmente adecuada, asimismo, los datos se sometieron a pruebas de normalidad mediante Lilliefors (Kolmogórov-Smirnov), los datos no tuvieron una distribución normal, por ende, se aplicaron pruebas no paramétricas, para la correlación, se utilizó la prueba de rho de Spearman, el p valor fue de 0,000, menor que el nivel de significancia (0,05), por lo que se demostró la correlación entre las variables y dimensiones, asimismo, se concluye que, la variable independiente “Clima laboral” es estadísticamente significativa ($p = 4,24e-16$), ajustándose al modelo. El pseudo R – Cuadrado de Nagelkerke fue de 0,7299677, indicando que el “Clima laboral” explica el 73 % de la variabilidad del desempeño laboral, en consecuencia “El clima laboral incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño laboral, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

ABSTRACT

The research aimed to "Determine how the work environment affects job performance in employees of the District Municipality of Alto de la Alianza, Tacna 2022." The methodology focused on basic explanatory research with a non-experimental cross-sectional design. The population comprised 353 municipal workers, with a sample of 185 selected via probabilistic sampling. Data collection utilized questionnaires. Results showed 46,5 % perceived the "Work Environment" as regularly adequate, while 44,9 % considered "Job Performance" as regularly adequate. Normality tests via Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) indicated non-normal distribution, thus non-parametric tests were applied. Spearman's rho correlation test yielded a p-value of 0,000, indicating significant correlation between variables and dimensions. Furthermore, the independent variable "Work Environment" was statistically significant ($p = 4,24e-16$), fitting the model. Nagelkerke's pseudo R-squared was 0,7299677, indicating the "Work Environment" explains 73 % of job performance variability. Therefore, "The work environment significantly influences job performance in employees of the District Municipality of Alto de la Alianza, Tacna 2022."

Keywords: Work environment, job performance, self-realization, work involvement, supervision, communication, working conditions.

INTRODUCCIÓN

El recurso humano sigue siendo crucial en el desarrollo organizacional, aunque la tecnología haya desplazado la fuerza física. En la industria 4.0, nuevas competencias son esenciales, pero en el sector público peruano, la falta de una reestructuración adecuada ha llevado a nombramientos basados en afiliaciones políticas, generando descontento y un clima laboral desfavorable. En la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, esta situación se refleja en la falta de oportunidades para trabajadores calificados, afectando el desempeño y la calidad de los servicios públicos. La importancia del clima laboral adecuado, como lo destacan varios estudios, es fundamental para el rendimiento del personal. La realidad de muchas entidades públicas muestra inestabilidad en componentes clave como autorrealización, involucramiento laboral y comunicación. Es necesario priorizar la meritocracia y el desarrollo del talento para garantizar el éxito organizacional y la mejora en la atención al ciudadano.

El primer capítulo aborda la presentación del problema de investigación, donde se describe detalladamente la situación problemática que motiva el estudio. Se plantean las preguntas a responder y se establecen los objetivos que se pretenden alcanzar. Además, se formulan hipótesis que guiarán la investigación y se anticipan las posibles respuestas a las interrogantes planteadas.

En el segundo capítulo se presenta el estado del arte, donde se revisan los antecedentes investigativos a nivel internacional, nacional y local. Se analizan teorías relacionadas con las variables a estudiar y se definen términos importantes para el entendimiento del estudio.

El tercer capítulo se centra en la metodología de investigación, detallando el tipo y diseño de estudio, así como el nivel en el que se enmarca la investigación. Se describe la población y muestra, se identifican las variables, dimensiones e indicadores a considerar, y se propone la técnica e instrumento de recolección de datos a utilizar.

En el cuarto capítulo se desarrolla el marco filosófico de la investigación, donde se establecen las bases conceptuales y epistemológicas que sustentan el estudio, proporcionando un contexto teórico sólido.

El quinto capítulo presenta los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico descriptivo e inferencial, donde se aplican pruebas no paramétricas y regresiones para cumplir con los objetivos planteados en el primer capítulo.

El sexto capítulo se dedica a la discusión de los resultados, donde se comparan los hallazgos empíricos con la literatura teórica revisada en el segundo capítulo, proporcionando un análisis crítico y reflexivo.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, donde se resumen los hallazgos del estudio y se proponen acciones o sugerencias para futuras investigaciones o intervenciones en el campo estudiado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

1.1.1. Problemática de la investigación

El recurso humano ha sido fundamental en el desarrollo organizacional, desde la primera revolución industrial en la fuerza productiva Bladó (1993), el factor humano ya en la cuarta revolución industrial ha dejado de poner su fuerza para concentrarse en crear tecnología Schwab (2016), la tecnología ahora es la que con su fuerza en las máquinas, llenan los espacios en las industrias, desplazando la fuerza humana, sin embargo, en la industria 4,0, la relevancia del recurso humano, involucra nuevas competencias que le permiten seguir vigente en las relaciones productivas, incrementándose las relaciones económicas de servicios, análisis de datos, tecnologías disruptivas, entre otros, estos cambios son ya muy notorios en los países desarrollados, lo que marca una brecha muy grande en los países en desarrollo, como el caso de Perú, país que aún se encuentra en un proceso de desarrollo tecnológico, pero que, sin embargo, muestra debilidades en las oportunidades que tienen los trabajadores de diversos sectores, es el caso del sector público, cuyo ente rector es SERVIR, encargado de administrar la normativa de los trabajadores de los diversos regímenes laborales.

El recurso humano, en el sector público peruano, carece de una reestructuración adecuada de fondo, que implica colocar en el puesto de trabajo al personal que cumple con las competencias y capacidades idóneas que el puesto lo requiere, situación que no ha estado pasando, siendo el faro que guía tales decisiones, la amistad política y partidaria, en tal sentido, son los funcionarios y servidores públicos de la gestión entrante, lo que ocupan los cargos directivos, sin considerar que en la propia institución, existe personal con la experiencia necesaria y las competencias que el puesto exige, tales decisiones que favorecen a los partidarios de la gestión actual, crean un clima desfavorable en entre los trabajadores permanentes y nombrados, debido a que no encuentran una línea de carrera

y mejora en su situación laboral, sin duda, múltiples estudios como los presentados en el marco teórico, mencionan la importancia de mantener un clima laboral adecuado en la organización, ya que está relacionada a un desempeño adecuado en los trabajadores, tal como lo mencionan en sus investigaciones Paredes y Quiroz (2021), Espinoza (2022), Pino-Loza et al. (2021) en el ámbito internacional.

En Tacna, el problema no es ajeno; en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, existe autonomía administrativa, económica, y cuyos recursos en su mayoría son transferidos por el Gobierno Central con la finalidad de administrar los servicios y bienes que la jurisdicción necesita, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los pobladores y lograr el desarrollo local, sin embargo, se observa que las gestiones entrantes, no le dan el valor adecuado al recurso humano para brindarle las oportunidades que merece, considerando en los puestos más importantes de directivos, solo a los allegados y partidarios, creando en los permanentes y nombrados confusión y desaliento, por ende, un clima poco adecuado que afecta en su desempeño, esto repercute en el logro de los objetivos y metas de la institución, afectando la mejora en la atención de los servicios que brinda la entidad pública al usuario ciudadano, entre otros.

Sin embargo, la realidad de múltiples entidades públicas refleja inestabilidad en los trabajadores en los componentes de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y comunicaciones laborales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el clima laboral incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿De qué manera la autorrealización incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022?

- b) ¿En qué medida el involucramiento laboral incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022?
- c) ¿En qué forma la supervisión incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022?
- d) ¿Cómo la comunicación incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022?
- e) ¿De qué manera las condiciones laborales inciden en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022?

1.3. Justificación e importancia

1.3.1. Justificación

1.3.1.1. Justificación social

La investigación encuentra su justificación social en la afectación que causa a la sociedad producto de recibir bienes y servicios inadecuados por parte de la Municipalidad del Distrito de Alto de la Alianza, evidenciando que existe un clima laboral que no permite a los trabajadores desempeñar sus funciones en forma óptima, por lo que, los objetivos y metas de la entidad se ven afectadas, incidiendo directamente en el bienestar y desarrollo de su jurisdicción, en tal sentido, se pretende proporcionar conocimiento científico que pueda ser evaluado por los interesados a fin de que tomen las medidas correspondientes y mejorar la situación en el entorno descrito en el problema.

1.3.1.2. Justificación teórica

No se ha tratado el problema descrito en la investigación, por lo que su realización permite un aporte teórico importante, considerando que para llegar a él, se aplicará un método científico que permitirá aportar conocimiento científico, en tal sentido, dicho conocimiento de tipo básico, es el fundamento y la base para nuevas investigaciones de tipo aplicada, asimismo, la investigación será un referente para aquellos interesados que

deseen realizar investigaciones relacionadas a las variables, por lo que su realización es justificable.

1.3.1.3. Justificación metódica

El aporte de la investigación en el sentido metodológico, busca probar las escalas propuestas por Palma (2022) y Yan et al. (2022), no propone un instrumento como producto de la operacionalización de las variables, sino que toma instrumentos que han sido validados en múltiples escenarios de autores que proponen modelos, en tal sentido, enriquece el conocimiento científico bajo un contexto diferente, como es la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.

1.3.2. Importancia

La importancia de la investigación radica en la identificación de un problema específico, el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, en tal sentido, la observación teórica, plantea que el clima laboral está relacionada al desempeño de los trabajadores, por lo que ante esta situación, la entidad Municipal, debe diagnosticar las variables mencionadas a fin de medir su nivel y comprobar su correlación, de la investigación a realizar, se proporcionarán explicaciones al problema planteado que permitan ser el fundamento para buscar las mejores soluciones, considerando que cuando los trabajadores mantienen un clima laboral inadecuado, esto repercute en su desempeño laboral, afectando el cumplimiento de objetivos y metas de la institución, lo que a la vez es perjudicial para la comunidad de Alto de la Alianza, ya que no podrá disfrutar de servicios y obras adecuadas que le permitan mejorar su nivel de vida y el desarrollo de su distrito, en tal sentido, la entidad administra recursos económicos para mejorar su jurisdicción y la vida de los pobladores, situación que puede ser adversa cuando el recurso humano, no está en condiciones de administrarlo correctamente.

1.4. Alcances y limitaciones

El alcance de la investigación, refiere a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, asimismo, las limitaciones, se pueden enfocar en la

dificultad de las restricciones que aún existían al momento de levantar la información con los cuestionarios, en tal sentido, se han seguido los procedimientos correspondientes para lograr los objetivos de la investigación.

1.5. Objetivo

1.5.1. Objetivo general

Determinar cómo el clima laboral incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- a) Determinar de qué manera la autorrealización incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.
- b) Determinar en qué medida el involucramiento laboral incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.
- c) Determinar en qué forma la supervisión incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.
- d) Determinar cómo la comunicación incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.
- e) Determinar de qué manera las condiciones laborales inciden en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El clima laboral incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a) La autorrealización incide de una manera significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.
- b) El involucramiento laboral incide en una medida significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.
- c) La supervisión incide de una forma significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.
- d) La comunicación incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.
- e) Las condiciones laborales inciden de una manera significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Paredes y Quiroz (2021), realizaron la investigación “Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados” artículo científico publicado en la revista científica “Revista San Gregorio”, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados. La investigación fue aplicada, cuantitativa, no experimental, de diseño transversal y correlacional. La muestra fue tomada a 379 colaboradores de las tres principales cadenas comerciales. Se aplicó un cuestionario con 55 interrogantes en escala de Likert. El análisis estadístico se realizó con el software SPSS.24. La fiabilidad del instrumento se respalda por el valor obtenido de 0,977 coeficiente alfa de Cronbach, la correlación de las variables con el coeficiente de Spearman obtenido $\rho=0,294$. Estas relaciones también fueron confirmadas con la medida de adecuación KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Si bien la relación de los factores no es contundente, los resultados obtenidos demuestran que las principales cadenas ecuatorianas de supermercados están atentas sobre la importancia de crear entornos adecuados que brinden las condiciones necesarias para ofrecer un clima organizacional idóneo, potenciar el desempeño y que tanto el colaborador como la organización alcancen su máximo crecimiento.

Espinoza (2022), realizó la investigación “El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Empresa Astinave E.P. en el año 2021” para optar el grado de maestro en Gestión del talento humano por la Universidad Tecnológica Israel de Ecuador, el objetivo fue determinar cómo incide el clima laboral en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Empresa Astinave E.P dedicada

a la reparación, mantenimiento, cadenamamiento, y construcción de unidades navales en la ciudad de Guayaquil. La empresa cuenta con 446 empleados, uno de los problemas que se detectó, el cual fue objeto de estudio, es la falta de ambiente de trabajo adecuado para sus trabajadores. Se utilizó el tipo de investigación descriptiva con técnicas cuantitativas, a través de la aplicación de encuesta participativa, de las cuales se obtuvo un porcentaje de participación del 85 %, considerando solo al personal que tenía más de 3 meses de antigüedad. A pesar de que los resultados de las encuestas no fueron negativos, uno de los factores estudiados y que tuvo la calificación más baja con un 82 % de aceptación. Fue el entorno de trabajo compuesto por aspectos materiales y humanos que afectan a los colaboradores en su desempeño laboral. Al respecto, se concluye que, debe de prestar atención, en generar ambientes laborales adecuados en los trabajadores, para que estos, a su vez, puedan mejorar su nivel de productividad.

Pino-Loza et al. (2021), realizaron el estudio denominado “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo” publicado en la revista científica “Dominio de las ciencias” el estudio abordado sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores, refleja la investigación de un complejo fenómeno abordado de forma multifactorial por todos los elementos que representan y pueden incidir en el bienestar y la productividad de los miembros de una organización. El objetivo general consistió en: analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Tipo B de la parroquia Huambaló de la Provincia Tungurahua durante el periodo 2020. La metodología de investigación utilizada fue de naturaleza cuantitativa, de tipo empírica, con método de estudio analítico, descriptivo y correlacional. Se aplicó a 30 colaboradores la técnica de la encuesta formada por un cuestionario con escala de Likert. Los resultados obtenidos fueron que el 17 % de los participantes indicó que algunas veces existe comunicación interpersonal adecuada en el equipo de trabajo y un 10 % muy pocas veces. Se observó coincidencia en la selección de algunas respuestas con los mismos porcentajes tanto en ítems de la variable clima organizacional como en la variable desempeño laboral, reflejándose que el 43 % de colaboradores indicó que el medio ambiente en el que laboran les permite desenvolverse adecuadamente casi siempre, mientras que el 7 % indicó que ocurre algunas veces. Sobre el nivel de producción acorde a las políticas del hospital, el

43 % señaló cumplirlo casi siempre y el 7 % algunas veces. En conclusión, se logró comprobar que existe una directa correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores.

2.1.2. A nivel nacional

Gómez (2019), realizó la investigación denominada “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2019” para optar el grado de maestro en Administración estratégica por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, el objetivo general fue establecer de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2019. La metodología fue de tipo aplicada, nivel explicativo, diseño no experimental, enfoque mixto. La población fue de 985 trabajadores administrativos. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento, el cuestionario. La validación del cuestionario se realizó con la prueba estadística de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett. La confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach (0,980). Los resultados respecto a la variable “Clima organizacional”, el 47,8 % de los trabajadores perciben un clima organizacional adecuado, el 18,8 % perciben un clima organizacional regular y un 33,3 % perciben un clima organizacional inadecuado. Respecto a la variable “Desempeño laboral”, el 45,7 % de los trabajadores presentan un desempeño laboral de nivel eficiente, el 38 % presentan un nivel regular y un 16,3 % un nivel deficiente. Se utilizó la Prueba Rho de Spearman. Existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,665$), por lo que se concluye que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2019.

Espinoza (2018), realizó la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016” para optar el grado de maestro en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo, el objetivo general fue determinar la relación entre “clima organización y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016” La metodología empleada, por el tipo de investigación fue correlacional, diseño no experimental y naturaleza cuantitativa. La población fue 426 trabajadores del hospital Huaral 2016 y la

muestra 105. La técnica empleada fue la encuesta, consistente de dos cuestionarios que fueron aplicados a las unidades muestrales definidas mediante aleatorización. Los resultados del procesamiento y análisis estadístico de clima organizacional y desempeño laboral, indican una relación, directa, positiva alta, entre las dos variables, la misma que fue demostrada con la prueba de Spearman ($Rho = 0,741$ p-valor = $0,000 < 0,05$); la relación de dimensiones Identidad y desempeño laboral ($Rho = 0,585$ p-valor = $0,000 < ,05$), cooperación y desempeño laboral ($Rho = 0,662$ p-valor = $0,000 < 0,05$); estructura y desempeño laboral ($Rho = 0,654$ p-valor = $0,000 < 0,05$); recompensa y desempeño laboral ($Rho = 0,371$ p-valor = $0,000 < 0,05$). Conclusión, se halló correlación directa, positiva alta y significativa entre la variable clima organizacional y desempeño laboral, también entre las dimensiones identidad, cooperación, estructura, recompensa y desempeño laboral.

Málaga (2018), realizó el estudio “Clima laboral y desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018” para optar el grado de maestro en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018. Considerando que es una investigación de tipo no experimental, se utilizó el diseño correlacional. La población estuvo conformada por 40 notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018 y la muestra quedó constituida por la totalidad de la población, los cuales fueron elegidos mediante la aplicación de la técnica del muestreo censal. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario sobre clima laboral y un cuestionario sobre desempeño laboral. Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y figuras; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis. Los resultados demostraron que existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño de los notificadores de la de la Corte Superior de Justicia de Ica, en el año 2018. Esto quiere decir que un adecuado clima laboral favorece al mejor desenvolvimiento laboral de los trabajadores.

Ríos (2020), realizó la investigación “Clima laboral y desempeño laboral de los asistentes, en los despachos fiscales, Apurímac, sede Abancay 2021” para optar el grado

de maestro en Gestión pública por la Universidad César Vallejo, el objetivo fue establecer la relación del clima laboral con el desempeño laboral de los asistentes, dentro de los despachos fiscales, Apurímac, sede Abancay 2021. La metodología de la investigación es de tipo aplicada y diseño no experimental, descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 72 asistentes de los despachos fiscales de la sede Abancay, región Apurímac, a los cuales se les aplicó el instrumento elaborado para a la recolección de datos. Se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva baja entre el clima laboral y el desempeño laboral con un grado ($Rho= 0,090$). Otros datos relevantes resultantes de la investigación fueron la relación negativa baja entre la supervisión y el desempeño laboral arrojando una ($Rho: -0,036$).

Naventa (2022), realizó la investigación “Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa call center, distrito de Lima, 2021” para optar el grado de maestro en Administración de negocios por la Universidad César Vallejo, el propósito fue establecer la conexión entre el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados en un centro de llamadas ubicado en el Distrito de Lima durante el año 2021. La metodología empleada fue de naturaleza aplicada, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un solo momento. El enfoque de la investigación fue descriptivo y correlacional, con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. Se utilizó un cuestionario estandarizado compuesto por 50 ítems para evaluar el clima laboral, así como otro instrumento con 30 ítems para medir el rendimiento laboral, ambos calificados en una escala Likert de 5 puntos y validados por tres expertos. La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0,936 para el clima laboral y 0,952 para el rendimiento laboral. La muestra consistió en 105 colaboradores. Los resultados mostraron un valor de $p = 0,00 < 0,05$, lo que indica una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,697. Se concluyó que existe una relación importante entre estas dos variables, lo que sugiere una correlación moderada y positiva. Esto implica que un ambiente laboral desfavorable puede llevar a un bajo rendimiento laboral. Así, se evidencia que el clima laboral es un factor crucial para mantener un nivel adecuado de desempeño entre los trabajadores dentro de la organización, de acuerdo con los resultados obtenidos.

Ríos (2018), desarrolló la investigación “Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017” para optar el grado de maestro en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo, el propósito fue investigar la relación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV durante el año 2017. Se determinó que la metodología utilizada fue de naturaleza cuantitativa, con un enfoque hipotético-deductivo y un diseño descriptivo correlacional de tipo transversal. La muestra consistió en 79 empleados administrativos de dicha institución, a quienes se les aplicó una encuesta descriptiva en forma de cuestionario para evaluar el clima laboral, utilizando una escala de Likert con 74 ítems. Se utilizó el coeficiente estadístico Rho de Spearman para el análisis de datos. Los resultados obtenidos revelaron una relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento laboral ($p = 0,000 < 0,05$; $Rho = 0,877$). Además, se observó que la autorrealización está asociada con el rendimiento laboral ($Rho = 0,849$, $p < 0,05$), al igual que el compromiso ($Rho = 0,780$, $p < 0,05$), la supervisión ($Rho = 0,812$, $p < 0,05$), la comunicación ($Rho = 0,904$, $p < 0,05$) y las condiciones laborales ($Rho = 0,899$, $p < 0,05$).

2.1.3. A nivel local

Bueno (2018), realizó el estudio “Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Banco de la Nación Tacna, 2017”, el objetivo fue determinar la relación de la Inteligencia Emocional con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Tacna, periodo 2017. Se utilizó una muestra no probabilística intencional de 40 trabajadores. El tipo de investigación corresponde a una Descriptiva – Relacional y el diseño es No Experimental. El ámbito de estudio es provincial y la técnica utilizada para recoger la información es la encuesta y el instrumento, el cuestionario. La Inteligencia Emocional se midió con la prueba TMMS – 24 de Salovey y Mayer y el Desempeño Laboral con el cuestionario de Williams y Anderson (1991). Se utilizó la prueba de Correlación de Spearman para determinar la relación entre la variable Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral, utilizando un nivel de confianza del 95 %, el nivel de correlación alcanza un valor de 0,926 lo cual refleja una correlación positiva fuerte entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral, con ello se comprueba la

hipótesis general, concluyendo que la Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Tacna, periodo 2017.

Sánchez (2018), desarrolló el trabajo “Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017” el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017. La hipótesis que se ha formulado es la siguiente: existe relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017. La investigación centró su metodología, bajo un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental de nivel de contraste de hipótesis descriptiva – correlacional. Se asume este nivel en razón de que se establece una relación entre las variables: gestión por competencias y desempeño laboral. Se aplicó el cuestionario como instrumento de medición; los cuales permitieron recoger información, relacionar y medir las variables de estudio, y efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes. La muestra estuvo conformada por 201 trabajadores (personal) de la Corte Superior de Justicia de Tacna. Los resultados obtenidos permitieron establecer que: existe relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017.

Salizar (2021), realizó la investigación “Relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2020”, el estudio tuvo como propósito determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2020; con respecto al tipo, se detalla que es pura o básica, donde el diseño es no experimental, siendo el nivel correlacional, la muestra fue de 174 trabajadores, la técnica es la encuesta, el instrumento es el cuestionario, y el enfoque es el cuantitativo. Se encontró que el 60,9 % del personal considera que existe un nivel regular de uso del control interno como herramienta de gestión en la entidad, siendo la dimensión más destacada la “Supervisión” y la focalizada a mejorar es la “Información y comunicación”; el 55,7 % del personal precisa que existe un nivel adecuado de desempeño laboral y cumplimiento de sus

funciones, donde la dimensión más destacada fue las “Relaciones laborales” y la focalizada a mejorar es la “Labor de equipo”. Se concluye que existe relación directa y moderada entre el control interno el desempeño laboral del personal de la Sede del Gobierno Regional de Tacna ($Rho = 0,426$ y “ p ” = 0,000); de forma similar, existe relación de cada una de las dimensiones de “Control interno” con el “Desempeño laboral”, menos la dimensión “Ambiente de control”.

Rossi (2018), realizó la investigación denominada “El desempeño laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT en el período 2007- 2015 y su aceptación en la Región Tacna”, el propósito fue determinar de qué forma el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye en su aceptación en la región Tacna. En cuanto a la metodología, se considera el tipo de investigación es correlacional-causal, con un diseño no experimental y longitudinal. La muestra estuvo constituida por 32 empleadores de la región Tacna. El instrumento utilizado fue el cuestionario. El estudio concluye que, a un nivel de confianza del 95 %, el desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias contables y financieras de la UPT en el periodo 2007- 2015 influye significativamente en la aceptación en la región Tacna, tal como se evidencia en los resultados obtenido en la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson, de acuerdo al p valor = 0,000.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima laboral

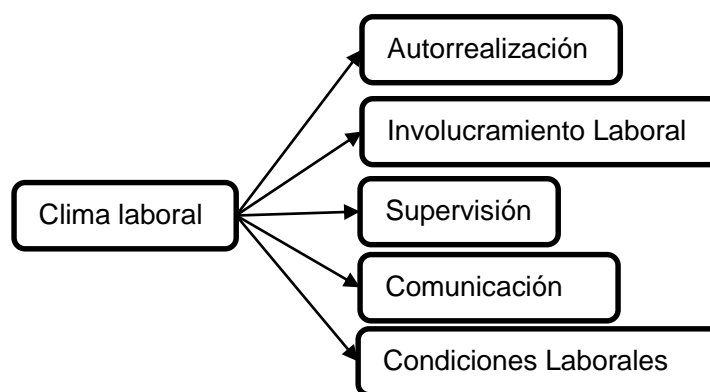
2.2.1.1. Modelo “CL - SPC”

Palma (2022), refiere que el Clima Laboral entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. La psicología organizacional constituye una de las especialidades de mayor expectativa para atender estos requerimientos en las empresas de servicio y de producción en nuestro país con propuestas que permitan optimizar el funcionamiento psicológico de los trabajadores,

grupos y/o sistema; así como las características de cada uno de ellos. En tal sentido, se propone un modelo que permite diagnosticar el clima laboral en las instituciones, presentando el siguiente modelo:

Figura 1

Modelo CL - SPC



Nota. Tomado de Palma (2022).

2.2.1.2. Teoría de McGregor

McGregor (2006), menciona que, en su obra sobre el Lado Humano de la Empresa, analiza las teorías acerca del comportamiento laboral y presenta los modelos conocidos como "teoría X" y "teoría Y". Sin embargo, en el contexto de esta investigación, nos centraremos únicamente en los conceptos de la "teoría Y". Esta perspectiva sostiene que el esfuerzo mental y físico en el trabajo es similar al empleado en actividades de ocio y recreación. Los individuos requieren estímulos y un entorno propicio que les motive y les ayude a alcanzar sus objetivos, bajo condiciones óptimas. De esta manera, no solo aceptarán responsabilidades, sino que también se esforzarán por obtenerlas. Según esta teoría, si una organización proporciona un ambiente favorable y condiciones adecuadas para el crecimiento personal y el logro de objetivos individuales, los empleados estarán comprometidos con los objetivos de la empresa, lo que conduce a una integración efectiva.

2.2.1.3. Teoría de Rensis Lickert (1965)

Lickert (1965), señala que esta teoría postula que los empleados responden directamente al comportamiento administrativo y las condiciones organizativas que perciben y, por ende, su reacción está influenciada por esta percepción. La teoría propone tres categorías de variables: las variables causales, que son independientes y señalan la dirección en la que una organización progresa y logra resultados; las variables intermedias, que evalúan el estado interno de la empresa en áreas como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones; y las variables finales, que son el resultado de las variables causales e intermedias, y se enfocan en los resultados organizativos, como la productividad, la ganancia y la pérdida.

2.2.1.4. Teoría de los factores de Herzberg

Herzberg (1968), explica que se distinguen dos tipos de necesidades humanas: las superiores y las inferiores; los factores higiénicos y los motivadores. Los factores higiénicos abarcan los aspectos del entorno laboral que requieren atención constante para evitar la insatisfacción, como los salarios y otras formas de recompensa, las condiciones laborales adecuadas, la seguridad y la supervisión. La motivación y la satisfacción solo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que ofrece el trabajo para el crecimiento personal. Por consiguiente, un empleado que percibe su trabajo como carente de significado puede mostrar apatía, incluso si el entorno laboral es adecuado. Por lo tanto, los gerentes tienen la responsabilidad especial de crear un ambiente motivador y esforzarse por enriquecer las tareas laborales.

2.2.1.5. Teoría de Francis Cornell

Cornell (1955), señala que él mismo define el entorno laboral como una combinación de percepciones que los individuos tienen sobre sus interacciones con otros miembros de una empresa. A partir de esta premisa, se puede afirmar que son las percepciones e interpretaciones de los empleados las que van a configurar el ambiente laboral predominante, y solo a través de ellas se pueden identificar y caracterizar sus rasgos distintivos.

2.2.1.6. Teoría de McClelland y Atkinson

Prado (2015), argumenta que estos escritores se centran en cómo los impulsos sociales, como el sentido de pertenencia y la búsqueda de logros, entre otros, pueden afectar el comportamiento individual de las personas, lo cual probablemente influye en su percepción del entorno laboral. Este aspecto es algo que experimentan todos los miembros de una empresa de manera continua y define, como se mencionó anteriormente, el ambiente interno de la organización, así como la conducta de sus integrantes.

2.2.1.7. Teoría estructuralista de Forehand y Gilmer

Forehand y Gilmer (1964), sugieren que, según estos académicos, el clima organizacional está compuesto por una serie de atributos distintivos que definen una organización y afectan el comportamiento de sus empleados. Estas características únicas son las que distinguen a una organización de otras y tienen un impacto duradero en cómo se comportan los trabajadores.

El término "clima" abarca las percepciones de todos los miembros de la organización acerca de su entorno laboral, incluyendo el ambiente físico, las relaciones interpersonales y los factores motivacionales que influyen en el trabajo. Es bien sabido que el clima laboral, ya sea positivo o negativo, afecta tanto el desempeño como la satisfacción de los empleados en la organización. Por ejemplo, una comunicación organizacional cerrada y defensiva puede generar un ambiente poco acogedor que no contribuya a la satisfacción laboral de los colaboradores.

2.2.1.8. Definición de clima laboral

Existe un extenso debate sobre las nociones de clima laboral y clima organizacional. Para algunos expertos, ambos conceptos son equiparables, mientras que, para otros, presentan distinciones. Paitán y Flores (2013), argumentan que el clima organizacional se refiere a las percepciones individuales del entorno social o contextual de la organización en la que trabajan los empleados. Además, describen el clima organizacional como las percepciones compartidas entre los empleados sobre aspectos como políticas, prácticas y procedimientos tanto formales como informales de la

organización. Asimismo, lo definen como un conjunto de características que los trabajadores perciben para distinguir una organización de otras, y que es relativamente constante con el tiempo, influenciando el comportamiento de los empleados en la organización. Por otro lado, sugieren que también puede ser un conjunto de atributos específicos que se derivan de la relación entre la organización y sus miembros. Para los individuos dentro de la organización, el clima organizacional se manifiesta como un conjunto de características y expectativas que describen la organización en términos de atributos, resultados de comportamiento y circunstancias. En tal sentido, existen múltiples escalas para medir el clima organizacional como el Organization Climate Description Questionnaire (OCDQ) de Halpin y Crofts, el Organization Climate Questionnaire (OCQ) de Litwin y Stringer, el Executive Climate Questionnaire de Tagiuri y Litwin, el Agency Climate Questionnaire (ACQ) de Schneider y Bartlett, el Organizational Climate Index de Stern, el Business Organization Climate Index (BOCI) de Payne y Pheysey, la Survey of Organizations de Taylor y Bowers, el Organizational Climate Questionnaire de Lawler, Hall y Oldham, el Perceived Organizational Climate de Dieterly y Schneider, el Perceived Work Environment de Newman, el Psychological Climate Questionnaire de Jones y James, la Escala de Clima Organizacional de DeCotiis y Koys, el Likert's Profile of Organizational Characteristics (POC) y la Escala de Clima Organizacional de De Witte y De Cock.

Paitán y Flores (2013) refiere que recientemente se tienen escalas como: la Encuesta de Clima Organizacional (ECO) de Toro, la Corporate Assessment Climate Measure de Furnham, el Organizational Climate Questionnaire (OCQ) de Furnham y Goodstein, la Psychological Climate Scale de Brown y Leigh, el Cuestionario FOCUS-93 (First Organizational Climate/Culture Unified Search) de Mañas, González-Romá y Peiró, el Cuestionario de Clima Laboral (CLA) de Corral y Pereña, el Organizational Climate Measure (OCM) de Patterson y otros, la Escala de Clima Organizacional basada en percepciones y expectativas de Reinoso y Araneda, la Escala de Clima Organizacional en función del Modelo de los Valores en Competencia de Hernández, Méndez y Contreras y la Organizational Climate Scale (CLIOR) de Peña Suárez, Campillo-Álvarez y Fonseca-Pedrero.

Los autores también refieren que existen escalas para determinados tipos de climas organizacionales, por ejemplo: The Ethical Climate Questionnaire de Cullen, Víctor y Bronson, el University-Level Environment Questionnaire (ULEQ) de Doorman, el The School Organizational Climate Questionnaire de Hoy y Clover, el Instrumento para la Medición de Clima Organizacional en Instituciones de Educación (IMCOIES), forma A, B y C de Gómez, la Secondary School Organizational Climate Scale de Pan y Xun, la Escala de Clima para la Iniciativa y para la Seguridad Psicológica de Baer y Frese, el Inventario de Clima Organizacional y de Seguridad de Silva, Lima y Baptista, el Instrumento Para medir el Clima Organizacional (IPAO) de Gómez, la Escala de Clima de Seguridad Laboral de Oliver, Tomás y Cheyne, la Escala de Clima Social (Work environment scale) de Moss, la Escala para medir el clima escolar de Murillo y Becerra, la Escala de Clima Organizacional de Castillo, Lengua y Pérez, la Escala de Clima para la Creatividad de Carmo, Souza, Oliveira y el Cuestionario de Percepción de Clima Laboral Orientado hacia las Condiciones de Trabajo de Alcantar, Maldonado Radillo y Arcos.

Brunet (1987), refiere que clima organizacional representa algo nuevo en la psicología organizacional, su definición varía de acuerdo a los estudios que se realiza, mientras que autores como Bohórquez (2015) refieren que clima laboral está referido al espacio en donde los trabajadores ejecutan su labor diariamente, asimismo, es la interacción que surge entre ellos, además de la relación con el empleador.

Para Bergeron (1983), el clima laboral está formado por dos palabras. La primera, clima, deriva del latín “clima” (ambiente) que significa el conjunto de condiciones que caracterizan una situación o su consecuencia, o de circunstancias que rodean a una persona (Alles 2005); mientras que la palabra laboral hace referencia al trabajo, por lo tanto, clima laboral denota un «[...] conjunto de condiciones que caracterizan a una situación o circunstancia que rodea a la persona en su trabajo».

2.2.1.9. Dimensiones de clima laboral

Las dimensiones de Clima Laboral fueron tomadas del modelo de Palma (2022), de acuerdo al Manual de la escala Clima Laboral CL – SPC, se cuentan con los

componentes autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

2.2.1.9.1. Autorrealización

Palma (2022), indica que es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades de que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

2.2.1.9.2. Involucramiento laboral

Para Palma (2022), es la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

2.2.1.9.3. Supervisión

Palma (2022), indica que son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto la relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

2.2.1.9.4. Comunicación

Palma (2022), refiere que es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

2.2.1.9.5. Condiciones laborales

Palma (2022), Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Modelo de desempeño laboral

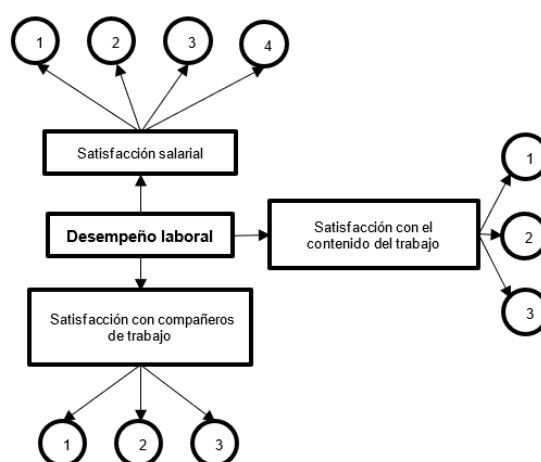
Yan et al. (2022), refiere que el desempeño laboral es definido por varios estudios como resultados de actividades que pueden medirse objetivamente, lo que contribuye al grado de logro de las organizaciones. Asimismo, como el estado sólido del trabajo que un individuo quiere realizar dentro de la organización y el grado de logro de los individuos.

Yan et al. (2022), indica que, en varios estudios relacionados con el desempeño laboral, la mayoría de los factores están correlacionados con el desempeño laboral. Los gerentes reconocen que la productividad aumenta cuando los trabajadores están satisfechos con su trabajo y su moral aumenta, y el resultado general de la organización aumenta a medida que el nivel de logro de los trabajadores satisfechos es mayor, y esta opinión es ampliamente aceptada.

Yan et al. (2022), evalúa un modelo de desempeño laboral que lo conforman componentes como la satisfacción salarial que la integran 4 ítems, asimismo, satisfacción con el contenido del trabajo que la integran tres ítems, finalmente, relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo compuesta por tres ítems. Así, presenta el modelo siguiente:

Figura 2

Modelo de desempeño laboral



Nota. Tomado de Yan et al. (2022).

2.2.2.2. Definición de desempeño laboral

Faria (2004), sostiene que el desempeño laboral es el resultado de la conducta de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, labores y tareas, está en función de un proceso de mediación o regulación entre él y la compañía. El desempeño laboral se considera como un elemento principal para mejorar la productividad en una organización, la estabilidad, ayuda a desarrollar actividades con mayor motivación. Por su parte, Chiavenato y Guzmán (2019), define que el desempeño es la conducta del trabajador en el desarrollo de las actividades logradas.

El desempeño laboral, para Murphy (1990), es “Un conjunto de conductas relevantes para los objetivos de la organización en la que se trabaja”.

Chiavenato (2009), indica que “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados”. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

Para Ibáñez (2000, p. 19), lo define como: “Un proceso para estimular la evaluación del trabajador, se convierte en un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades del desempeño de un trabajador, es una herramienta de dirección, imprescindible en la actividad administrativa”. Ello, sin lugar a dudas, permitirá tomar mejores decisiones en la gestión humana, así como también permitirá desarrollar políticas claras de desarrollo que conlleven alcanzar la excelencia en el desempeño.

2.2.2.3. Evaluación de desempeño laboral

Alles (2008), refiere que es un “instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos”.

Chiavenato (2019), menciona que la evaluación del desempeño es: Una valoración sistemática de la actuación de cada persona, en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización.

Rossi (2018), refiere que medir el desempeño de los colaboradores dentro de cualquier institución debe ser para valorar desempeños sobresalientes e identificar oportunidades de mejora dentro del personal que permita desarrollar una cultura de mejora continua en toda la organización.

Rossi (2018), manifiesta que el pensamiento moderno en la evaluación del desempeño implica hacer partícipe al colaborador en el diseño del sistema de evaluación del desempeño, de tal manera que el colaborador interiorice las metas y objetivos de la organización, tomando conciencia de la importancia de la evaluación para poder medir el desarrollo personal y organizacional.

2.3. Definición de términos

2.3.1. Desempeño laboral

Para Murphy (1990), el rendimiento en el trabajo se define como un conjunto de comportamientos que están vinculados a los objetivos de la organización en la cual se está empleado.

2.3.2. Satisfacción salarial

Rocco (2009), señala que se trata de cualquier tipo de remuneración, compensación o beneficio monetario que un trabajador recibe por su contribución laboral, y que produce una respuesta emocional positiva hacia lo recibido.

2.3.3. Satisfacción con el trabajo

Rocco (2009), menciona que se trata de la sensación positiva que surge al valorar el propio trabajo como un logro o como un promotor de los principios laborales.

2.3.4. Satisfacción con compañeros del trabajo

Rocco (2009), señala que surge de un estado emocional favorable que se origina al evaluar la interacción con colegas que desempeñan funciones similares y mantienen una relación laboral.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Diseño de la investigación

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indican que los estudios de diseño no experimental el investigador no interviene en las variables, por lo tanto, se observan tal o como se presentan en su contexto, en tal sentido, se observarán las variables clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, asimismo, el tipo de diseño transversal permite trabajar con un período de tiempo, en tal sentido, se trabajará en el período del año 2022.

3.1.2. Tipo de investigación

Para Carrasco (2017), el tipo básico de investigación permite abarcar las teorías de las variables, profundizando en ellas, las investigaciones básicas no tienen una finalidad práctica, pero aporta con nuevo conocimiento científico que permite consolidarse como bases teóricas para las investigaciones aplicadas, en consecuencia, se profundizará en las teorías de las variables clima laboral y desempeño laboral en el contexto de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.

3.1.3. Nivel de investigación

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), refieren sobre los alcances de la investigación, siendo el explicativo el que permite buscar las causas, identificando la variable independiente y dependiente, por ende, se investiga la incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, asimismo, la variabilidad de la variable dependiente por incidencia de la variable independiente, en tal sentido, se identifica como variable independiente al clima laboral, y como variable dependiente al desempeño laboral, investigando la variabilidad del desempeño laboral en función del clima laboral.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Valderrama (2015), indica que la población está compuesta por la totalidad de los elementos que cuentan con características similares. En tal sentido, trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, compuesta por 353 sujetos.

Tabla 1

Población

Personal	Cantidad
Decreto Legislativo N°276 / Nombrado / Mujer	15
Decreto Legislativo N°276 / Nombrado / Hombre	12
Decreto Legislativo N°276 / Contratado / Mujer	10
Decreto Legislativo N°276 / Contratado / Hombre	34
Decreto Legislativo N°728 / Mujer	13
Decreto Legislativo N°728 / Hombre	34
Contrato Administrativo de Servicios (CAS) / Mujer	62
Contrato Administrativo de Servicios (CAS) / Hombre	58
Locación de Servicios / Mujer	57
Locación de Servicios / Hombre	58
Total personal	353

Nota. Área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.

3.2.2. Muestra

La muestra para Vara (2015), puede obtenerse mediante un muestreo probabilístico, esto implica que cualquiera de los sujetos seleccionados al azar, está en la capacidad de responder a los cuestionarios que el investigador plantea, en tal sentido, se utiliza un muestreo probabilístico de la cual se obtiene una muestra de 185 funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{p(1-p) * Z^2 * N}{D^2 * (N-1) + p(1-p) * Z}$$

$N = \text{Población (353)}$

$p = \text{proporción de éxito (0,5 = 50 \%)}$

$Z = \text{Nivel de confianza (1,96 = 95 \% de confianza)}$

$D = \text{Nivel de precisión (0,5 = 50 \%)}$

Reemplazando en la fórmula:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{0,5(1-0,5) * 1,96^2 * 353}{0,5^2 * (353-1) + 0,5(1-0,5) * 1,96}$$

$$\text{Tamaño de la muestra} = 185$$

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. Identificación de variables

V.I.: “Clima laboral”

V.D.: “Desempeño laboral”

3.3.2. Caracterización de las variables

a) **Variable X:** “Clima laboral”

Tabla 2*Operacionalización del “Clima laboral”*

Dimensiones	Ítems	Escala
Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existen oportunidades de progresar en la institución. (1) ▪ El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. (6) ▪ Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. (11) ▪ Se valora los altos niveles de desempeño. (16) ▪ Los supervisores expresan reconocimiento por los logros. (21) ▪ Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse. (26) ▪ Los jefes promueven la capacidad que se necesita. (31) ▪ La empresa promueve el desarrollo del personal. (36) ▪ Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. (41) ▪ Se reconocen los logros en el trabajo. (46) 	Ordinal
Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se siente comprometido con el éxito en la organización. (2) ▪ Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. (7) ▪ Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. (12) ▪ Los trabajadores están comprometidos con la organización. (17) ▪ En la oficina, hacen mejor las cosas cada día. (22) ▪ Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal. (27) ▪ Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. (32) ▪ Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. (37) ▪ Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución. (42) ▪ La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. (47) 	Ordinal

Dimensiones	Ítems	Escala
Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. (3) ▪ En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo. (8) ▪ La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. (13) ▪ Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. (18) ▪ Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. (23) ▪ Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. (28) ▪ Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. (33) ▪ Los objetivos de trabajo están claramente definidos. (38) ▪ El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. (43) ▪ Existe un trato justo en la institución. (48) 	Ordinal
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. (4) ▪ En mi oficina, la información fluye adecuadamente. (9) ▪ En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. (14) ▪ Existen suficientes canales de comunicación. (19) ▪ Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. (24) ▪ En la institución, se afrontan y superan los obstáculos. (29) ▪ La institución fomenta y promueve la comunicación interna. (34) ▪ El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen. (39) ▪ Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. (44) ▪ Se conocen los avances en las otras áreas de la organización. (49) 	Ordinal

Dimensiones	Ítems	Escala
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. (5) ▪ Los objetivos de trabajo son retadores. (10) ▪ Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades. (15) ▪ El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. (20) ▪ Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo mejor que se pueda. (25) ▪ Existe buena administración de los recursos. (30) ▪ La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones. (35) ▪ Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. (40) ▪ Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. (45) ▪ La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. (50) 	Ordinal

Nota. Tomado de Palma (2022).

b) **Variable Y:** “Desempeño laboral”

Tabla 3

Operacionalización del “Desempeño laboral”

Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción salarial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfecho con el procedimiento de decisión de salario, bonificación y asignación. ▪ El esfuerzo coincide con el salario. ▪ El salario es suficiente para vivir. ▪ Satisfecho con el bienestar. 	Ordinal
Satisfacción con el contenido del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El trabajo es valioso ▪ El trabajo provoca un interés constante. ▪ Siente la sensación de logro del trabajo. 	Ordinal
Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los compañeros de trabajo son útiles ▪ Mi jefe me evalúa justamente ▪ Satisfecho con la relación con los compañeros de trabajo 	Ordinal

Nota. Tomado de Yan et al. (2022), Toward Improving Working Conditions to Enhance Professionalism of Convention Workers: Focusing on the Difference between Job Satisfaction and Job Performance According to Professionalism Perception.

3.4. Técnica e instrumentos para recolección de datos

3.4.1. Técnicas

3.4.1.1. Encuesta

La técnica para la recolección de los datos usada fue la encuesta, debido a su amplio uso en investigaciones en ciencias sociales, se decidió tomar dicha técnica a fin de lograr los objetivos de la investigación, en tal sentido se lograron encuestar a 185 trabajadores de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza.

3.4.2. Instrumentos

3.4.2.1. Cuestionario

Se han utilizado dos cuestionarios, para la variable “Clima laboral” se utilizó el instrumento de Palma (2022), el instrumento está integrado por 5 dimensiones, las cuales son: Autorrealización integrada por 10 ítems (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46), involucramiento laboral compuesto por 10 ítems (2,7,12,17,22,27,32,37,42,47), supervisión integrada por 10 ítems (3,8,13,18,23,28,33,38,43,48), comunicación integrada por 10 ítems (4,9,14,19,24, 29, 34,39,44,49), condiciones laborales integrada por 10 ítems (5,10,15,20,25,30,35,40,45,50), el instrumento usa una escala tipo Likert de cinco respuestas múltiples de tipo ordinal las cuales son: 1 = Muy desfavorable, 2 = Desfavorable, 3 = Media, 4 = Favorable y 5 = Muy favorable.

Por otro lado, para la variable “Desempeño laboral”, se ha usado el instrumento de Yan et al. (2022), el cual está conformado por las dimensiones: Satisfacción salarial (1, 2, 3, 4), Satisfacción con el contenido del trabajo (5, 6, 7) y Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo (8, 9, 10), asimismo, se ha usado una escala de respuestas de tipo Likert, es base a una escala ordinal de 5 alternativas.

Los instrumentos fueron sometidos a la confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach bajo el lenguaje R y R Studio, en tal sentido, los instrumentos se interpretaron bajo la tabla de la escala de alfa de Cronbach siguiente:

Tabla 4*Escala de alfa de Cronbach*

Escala	Significado
0,00 a +/- 0,20	Despreciable
0,20 a 0,40	Baja o ligera
0,40 a 0,60	Moderada
0,60 a 0,80	Marcada
0,80 a 1,00	Muy Alta

Nota. Tomado de Valderrama (2019)**a) Confiabilidad del cuestionario "Clima laboral"****Tabla 5***Estadística de fiabilidad "Clima laboral"*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,990	50

Interpretación

La confiabilidad del instrumento "Clima Laboral" fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Según los resultados presentados, el coeficiente alfa de Cronbach obtenido fue de 0,990, con un total de 50 elementos, asimismo, el valor del coeficiente alfa de Cronbach, 0,990, indica una confiabilidad muy alta del cuestionario "Clima Laboral". Esto sugiere que el instrumento posee una consistencia interna excepcionalmente alta en la medición de las diferentes dimensiones relacionadas con el clima laboral. En consecuencia, la confiabilidad "muy alta" del cuestionario implica que las respuestas proporcionadas por los participantes son altamente consistentes y reproducibles. En otras palabras, el instrumento es altamente confiable para evaluar de manera precisa y consistente el clima laboral en el contexto específico en el que fue aplicado.

Figura 3

Consistencia interna: Autorrealización

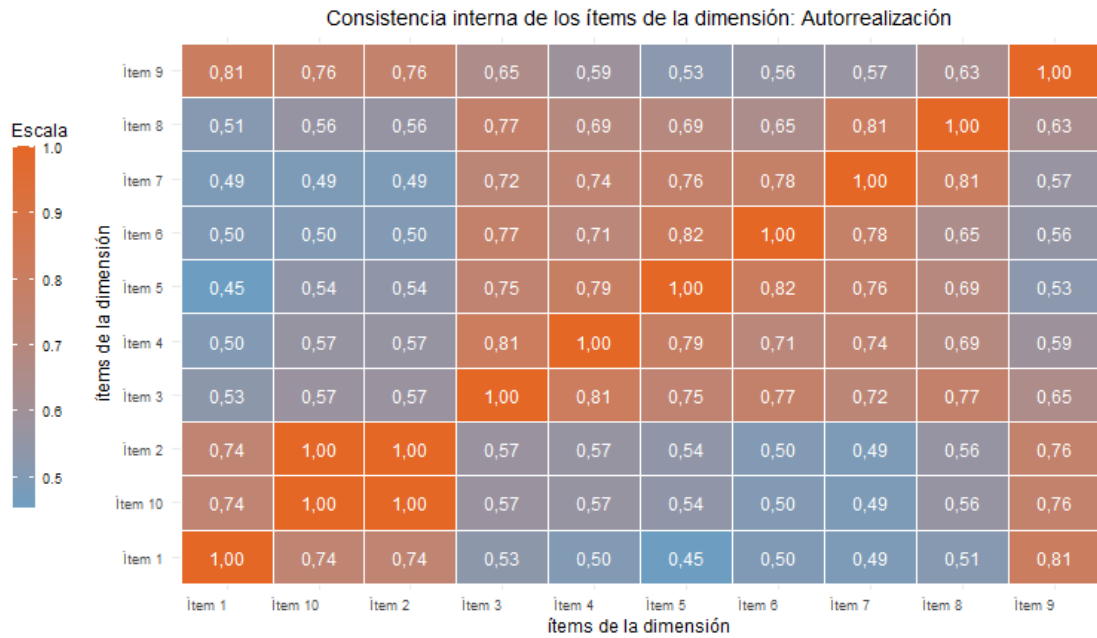


Figura 4

Consistencia interna: Involucramiento laboral

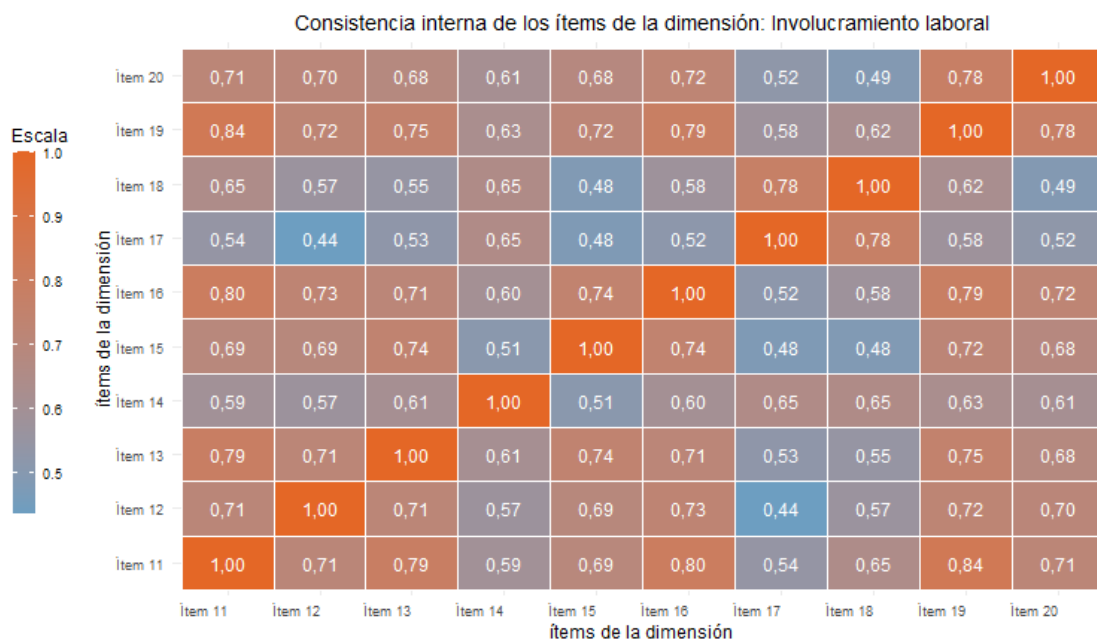


Figura 5

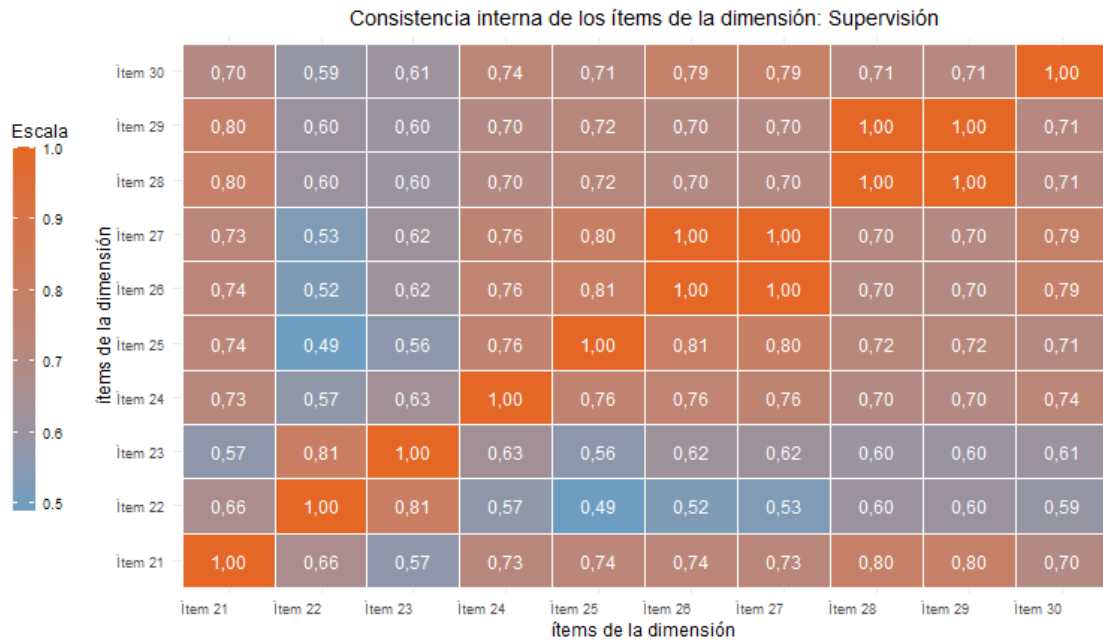
Consistencia interna: Supervisión

Figura 6

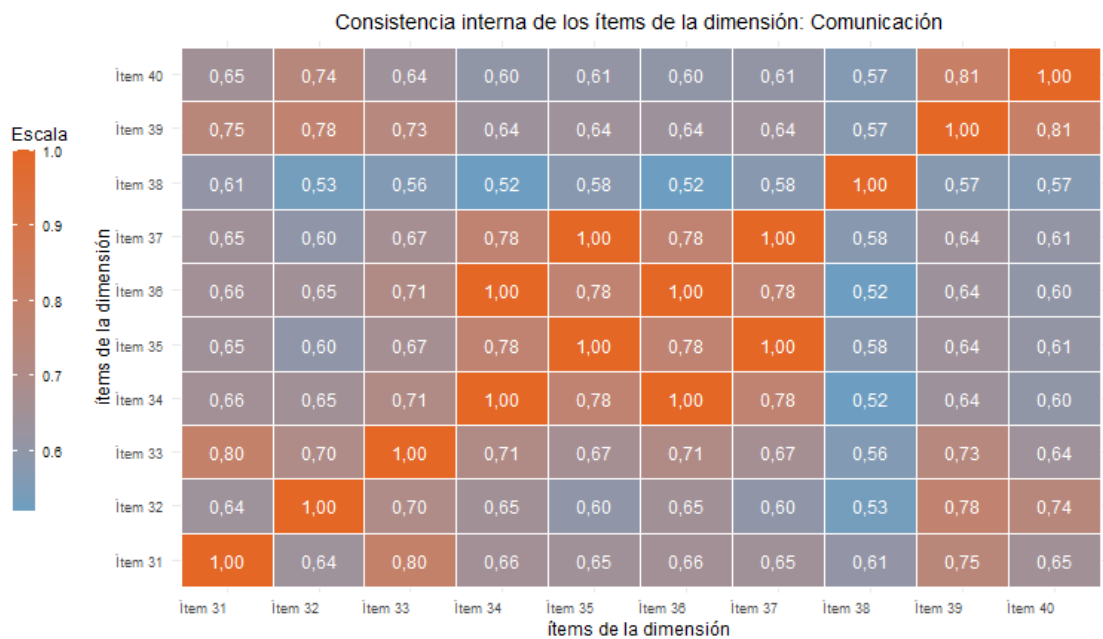
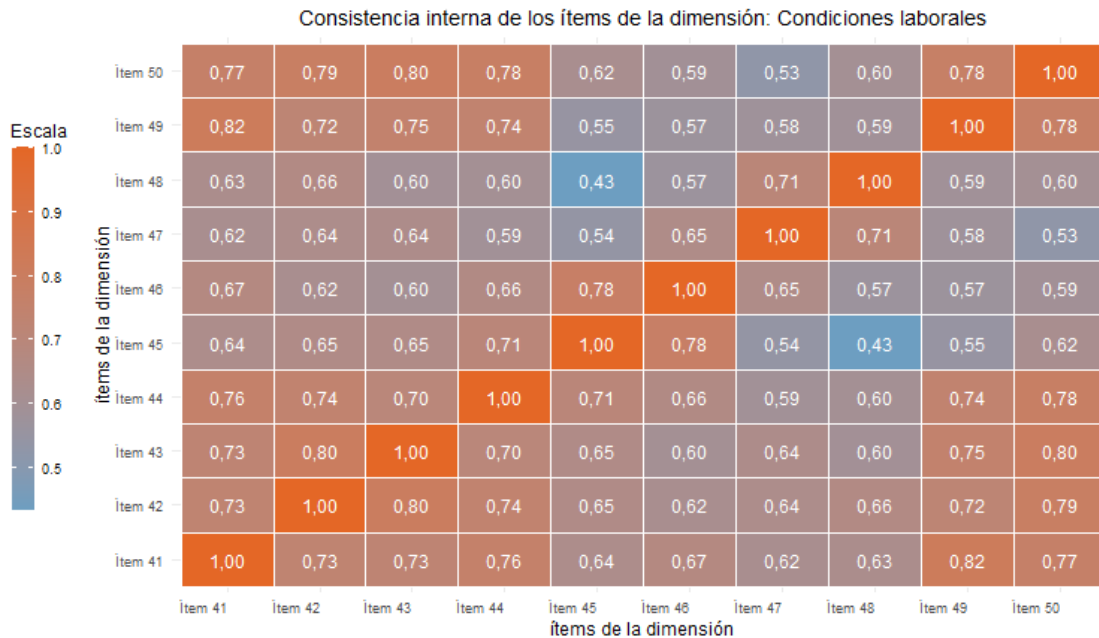
Consistencia interna: Comunicación

Figura 7

Consistencia interna: Condiciones laborales



b) Confiabilidad del cuestionario “Desempeño laboral”

Tabla 6

Estadística de fiabilidad “Desempeño laboral”

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,966	10

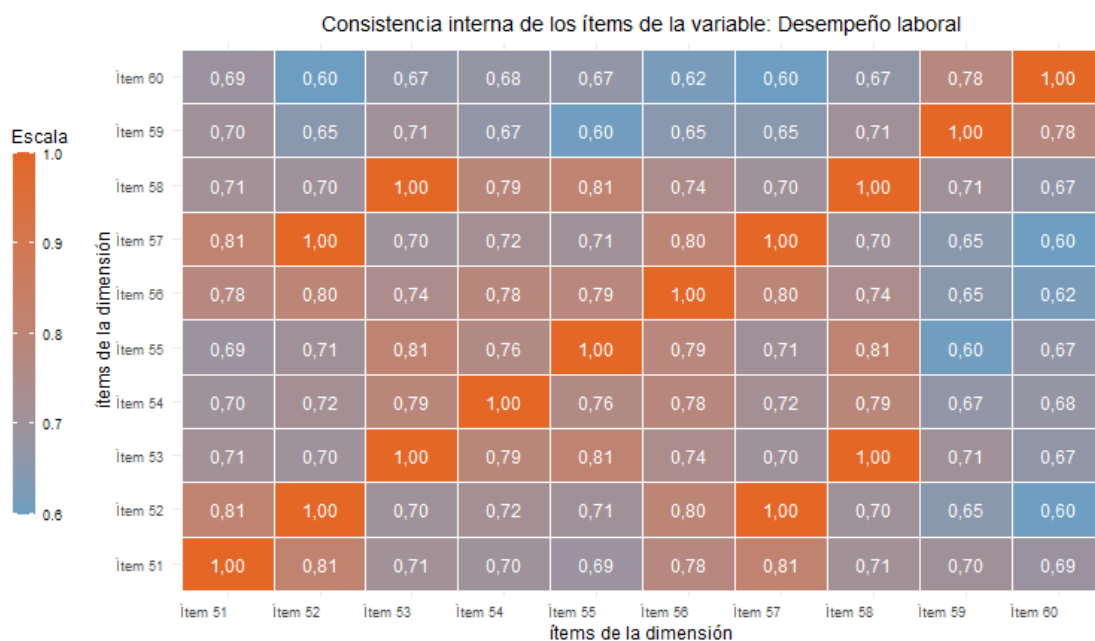
Interpretación

Los resultados revelan un coeficiente alfa de Cronbach de 0,966, con un total de 10 elementos en el cuestionario. Este valor indica un nivel alto de consistencia interna en las respuestas proporcionadas por los participantes en relación con las diversas dimensiones evaluadas en el cuestionario de desempeño laboral. Asimismo, la confiabilidad obtenida, con un valor de 0,966, sugiere que el instrumento es altamente confiable para medir de manera consistente y precisa el desempeño laboral en el contexto específico en el que fue aplicado. Esto significa que las respuestas de los participantes

son coherentes entre sí y pueden considerarse representativas de las características que se intentan evaluar. En consecuencia, la alta confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral fortalece la validez de cualquier conclusión o decisión basada en sus resultados. Proporciona una base sólida para la identificación de áreas de mejora en el desempeño de los empleados y para la implementación de estrategias efectivas de desarrollo profesional y gestión de recursos humanos.

Figura 8

Consistencia interna: Desempeño laboral



3.5. Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos de los instrumentos de investigación fueron ordenados en una hoja de cálculo con la finalidad de ser importados al programa R Studio y trabajados mediante el lenguaje de programación R, en tal sentido, los datos permitieron realizar pruebas de confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose resultados favorables para todas las variables y dimensiones las cuales se presentan en figuras y resultados que son interpretados, asimismo, se realizaron pruebas de normalidad, bajo

kolmorov smirnov para muestras mayores a 50 sujetos, lo que permitió determinar el tipo de prueba de correlación no paramétrica, en tal sentido, se trabajó con la correlación Rho Spearman presentando sus resultados en figuras y tablas, asimismo, se elaboraron tablas de frecuencia a fin de presentar los resultados descriptivos de las variables y dimensiones.

CAPÍTULO IV

MARCO FILOSÓFICO

La presente investigación está comprendida en el paradigma positivista. Asimismo, se trabajan con las variables clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza de Tacna, por otro lado, los criterios metodológicos que maniobran están sujetos coherentemente al pensamiento filosófico que se tiene en las variables relacionadas a los recursos humanos, como disciplina y como objeto de ella misma. Asimismo, la presente investigación está enmarcada en la concepción filosófica positivista, se identificará y enfocará las variables y unidades de análisis, así como se recolectará, analizará los datos necesarios y utilizará los criterios metodológicos que se consideren pertinentes.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

5.1.1. Presentación

Los datos recogidos mediante los instrumentos de investigación sobre el “Clima laboral” y el “Desempeño laboral” de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, permitieron elaborar la estadística descriptiva e inferencial mediante la aplicación del lenguaje R y R Studio, en consecuencia, en la primera parte, se muestran los resultados descriptivos de la investigación, que se evidencian en la interpretación de las tablas y figuras de las variables y dimensiones, seguidamente, al trabajar la estadística inferencial, se realizan pruebas de correlación mediante la prueba estadística de rho de Spearman, así como una regresión logística ordinal que permite demostrar la incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, asimismo, el estudio siendo de nivel explicativo, explica y predice el comportamiento de un grupo de individuos con características semejantes, a fin de que la investigación proponga nuevos conocimientos sobre las variables de estudio.

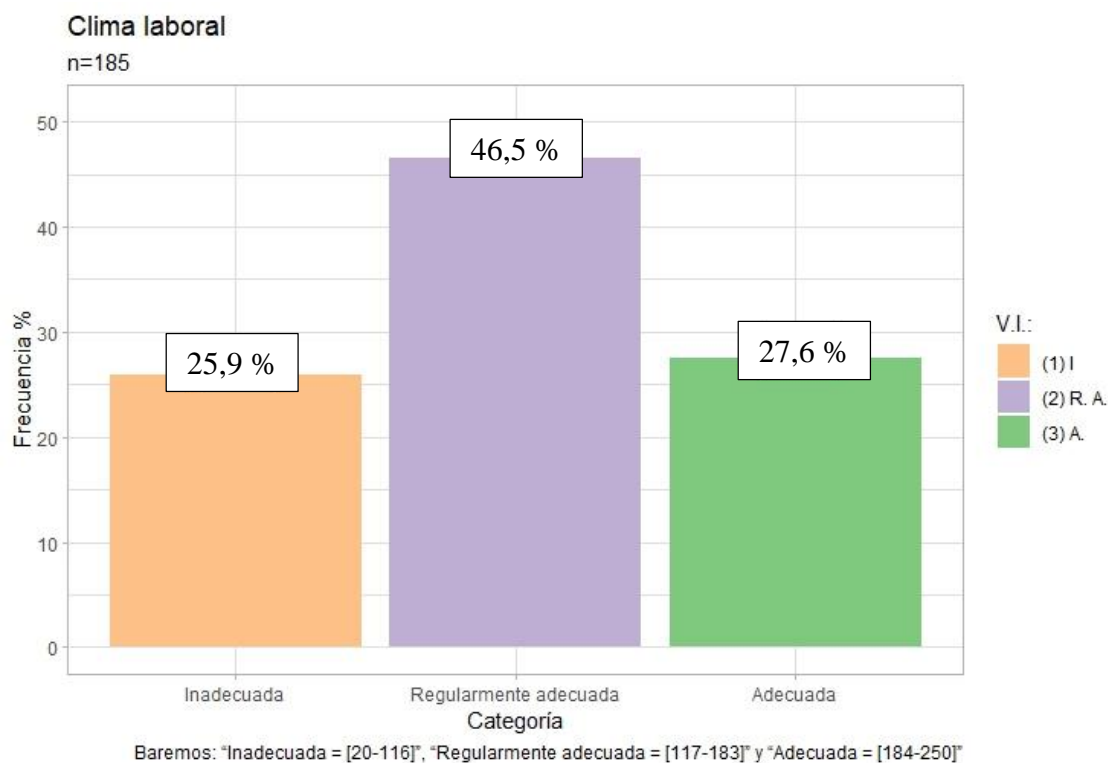
5.1.2. Análisis de tablas y figuras de las variables

5.1.2.1. Variable independiente

Tabla 7*Variable Independiente: Clima laboral*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	48	25,9	25,9
Regularmente adecuada	86	46,5	72,4
Adecuada	51	27,6	100,0
Total	185	100,0	

Nota. N=185 (Muestra probabilística). f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: "Inadecuada = [20-116]", "Regularmente adecuada = [117-183]" y "Adecuada = [184-250]".

Figura 9*Variable Independiente: Clima laboral*

Interpretación

De la agrupación de los ítems del Clima Laboral, se tienen los resultados de la variable independiente "Clima laboral", donde se observa que, de los 185 trabajadores de

la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, el 25,9 % percibió el clima laboral como inadecuado, mientras que el 46,5 % lo consideró regularmente adecuado y el 27,6 % lo evaluó como adecuado. Estos resultados muestran una distribución variada en las percepciones del clima laboral entre los trabajadores.

a) Dimensión (1): Autorrealización

Tabla 8

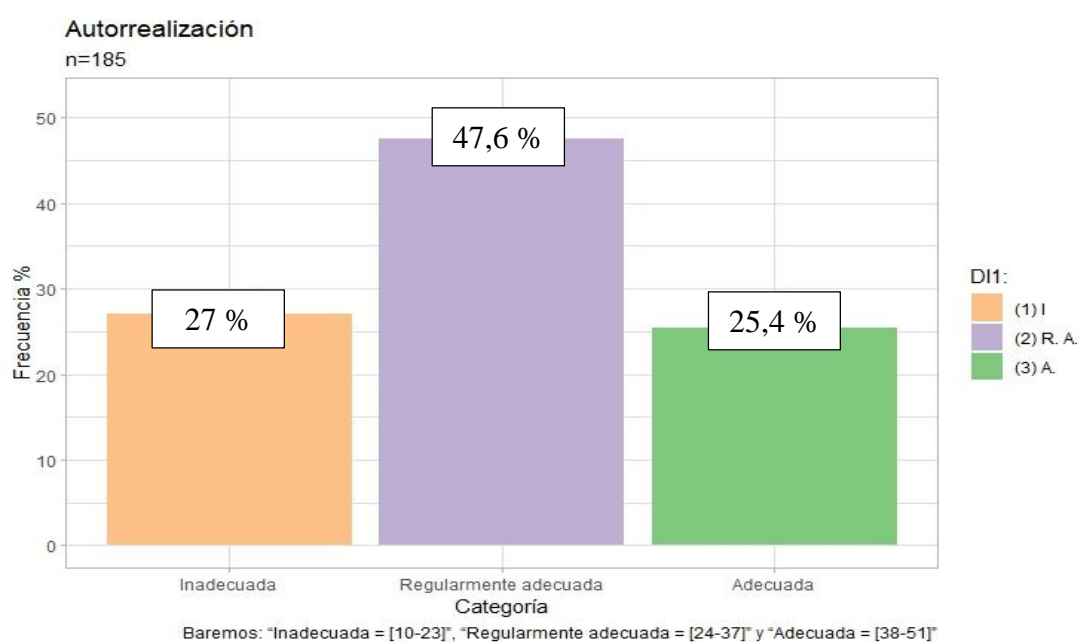
Dimensión: Autorrealización

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	50	27,0	27,0
Regularmente adecuada	88	47,6	74,6
Adecuada	47	25,4	100,0
Total	185	100,0	

Nota. N=185 (Muestra probabilística). f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: “Inadecuada = [10-23]”, “Regularmente adecuada = [24-37]” y “Adecuada = [38-51]”.

Figura 10

Dimensión: Autorrealización



Interpretación

De la agrupación de los ítems de la Dimensión Autorrealización, se presentan los resultados de la variable "Autorrealización". De un total de 185 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, el 27,0 % consideró la autorrealización como inadecuada, mientras que el 47,6 % la calificó como regularmente adecuada y el 25,4 % la evaluó como adecuada. Estos resultados indican una diversidad de percepciones respecto a la autorrealización entre los trabajadores del municipio.

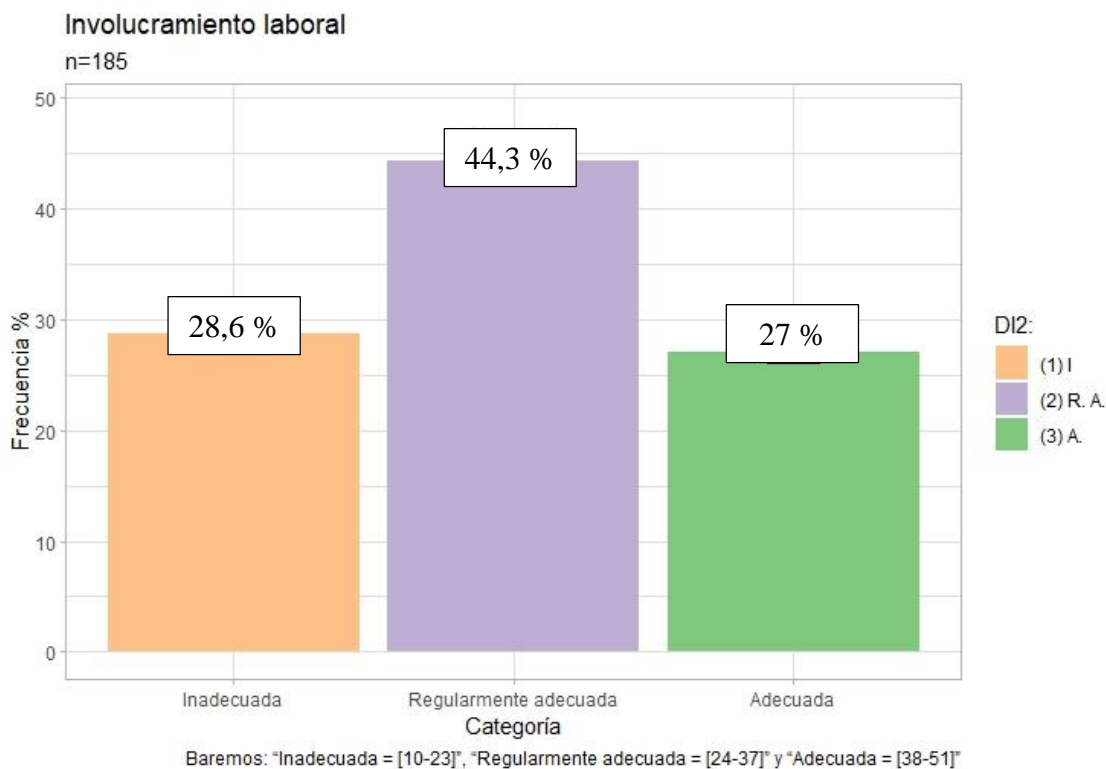
b) Dimensión (2): Involucramiento laboral

Tabla 9

Dimensión: Involucramiento laboral

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	53	28,6	28,6
Regularmente adecuada	82	44,3	73,0
Adecuada	50	27,0	100,0
Total	185	100,0	

Nota. N=185 (Muestra probabilística). f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: "Inadecuada = [10-23]", "Regularmente adecuada = [24-37]" y "Adecuada = [38-51]".

Figura 11*Dimensión: Involucramiento laboral***Interpretación**

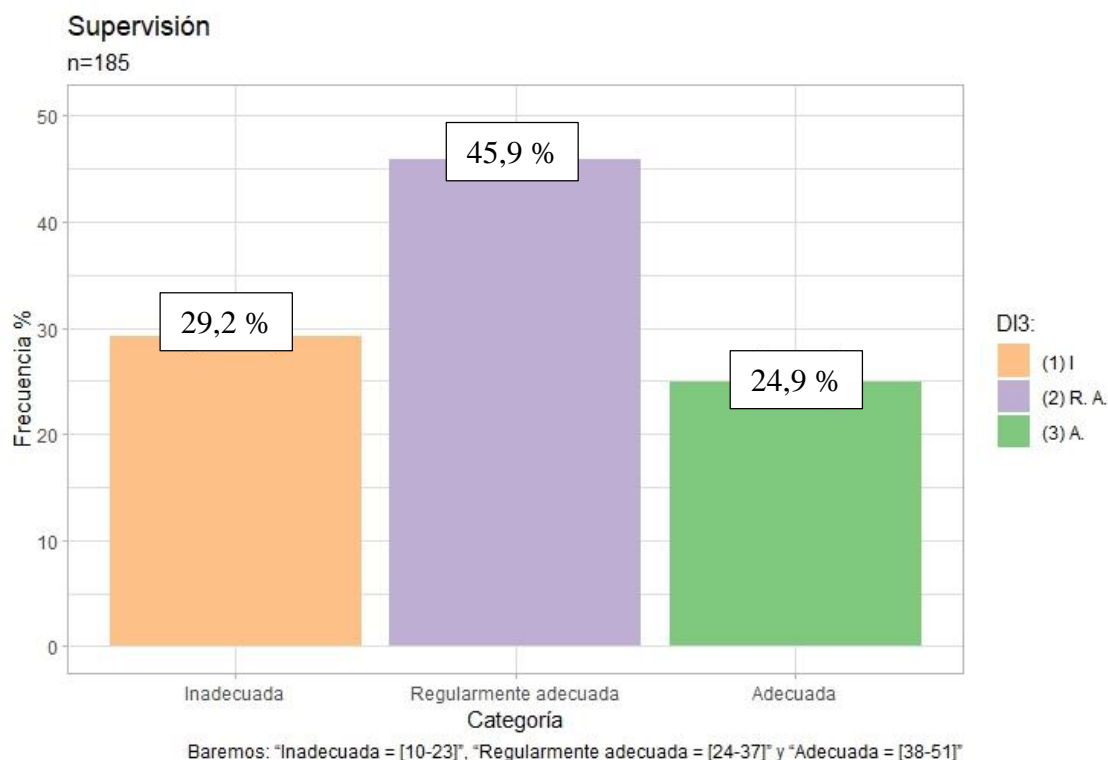
De la agrupación de los ítems de la Dimensión Involucramiento Laboral, se presentan los resultados de la variable "Involucramiento laboral". De un total de 185 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, el 28,6 % consideró el involucramiento laboral como inadecuado, mientras que el 44,3 % lo calificó como regularmente adecuado y el 27,0 % lo evaluó como adecuado. Estos hallazgos sugieren una variedad de percepciones en cuanto al grado de involucramiento laboral entre los trabajadores del municipio.

c) Dimensión (3): Supervisión

Tabla 10*Dimensión: Supervisión*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	54	29,2	29,2
Regularmente adecuada	85	45,9	75,1
Adecuada	46	24,9	100,0
Total	185	100,0	

Nota. N=185 (Muestra probabilística). f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: "Inadecuada = [10-23]", "Regularmente adecuada = [24-37]" y "Adecuada = [38-51]".

Figura 12*Dimensión: Supervisión***Interpretación**

De la agrupación de los ítems de la Dimensión Supervisión, se presentan los resultados de la variable "Supervisión". De un total de 185 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, el 29,2 % consideró la supervisión como

inadecuada, mientras que el 45,9 % la calificó como regularmente adecuada y el 24,9 % la evaluó como adecuada. Estos resultados reflejan distintas percepciones sobre la calidad y eficacia de la supervisión dentro del entorno laboral de la mencionada municipalidad.

d) Dimensión (4): Comunicación

Tabla 11

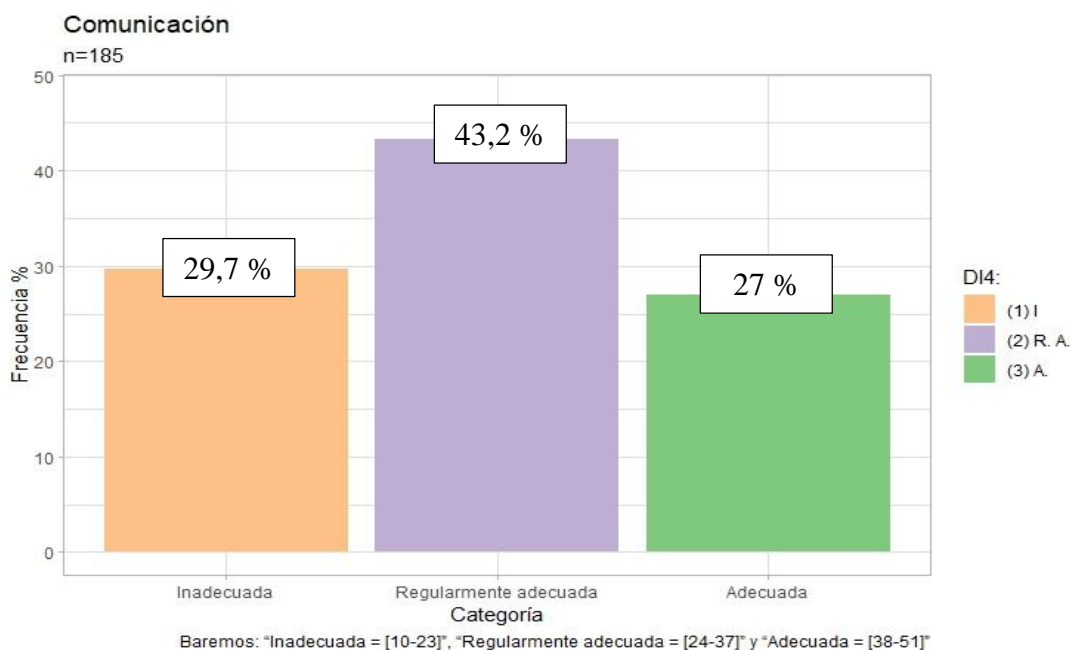
Dimensión: Comunicación

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	55	29,7	29,7
Regularmente adecuada	80	43,2	73,0
Adecuada	50	27,0	100,0
Total	185	100,0	

Nota. N=185 (Muestra probabilística). f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: "Inadecuada = [10-23]", "Regularmente adecuada = [24-37]" y "Adecuada = [38-51]".

Figura 13

Dimensión: Comunicación



Interpretación

De la agrupación de los ítems de la Dimensión Comunicación, se observan los resultados de la variable "Comunicación". De un total de 185 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, el 29,7 % percibió la comunicación como inadecuada, mientras que el 43,2 % la consideró regularmente adecuada y el 27,0 % la evaluó como adecuada. Estos resultados revelan diversas percepciones en cuanto a la calidad y efectividad de la comunicación dentro del ámbito laboral de la mencionada municipalidad.

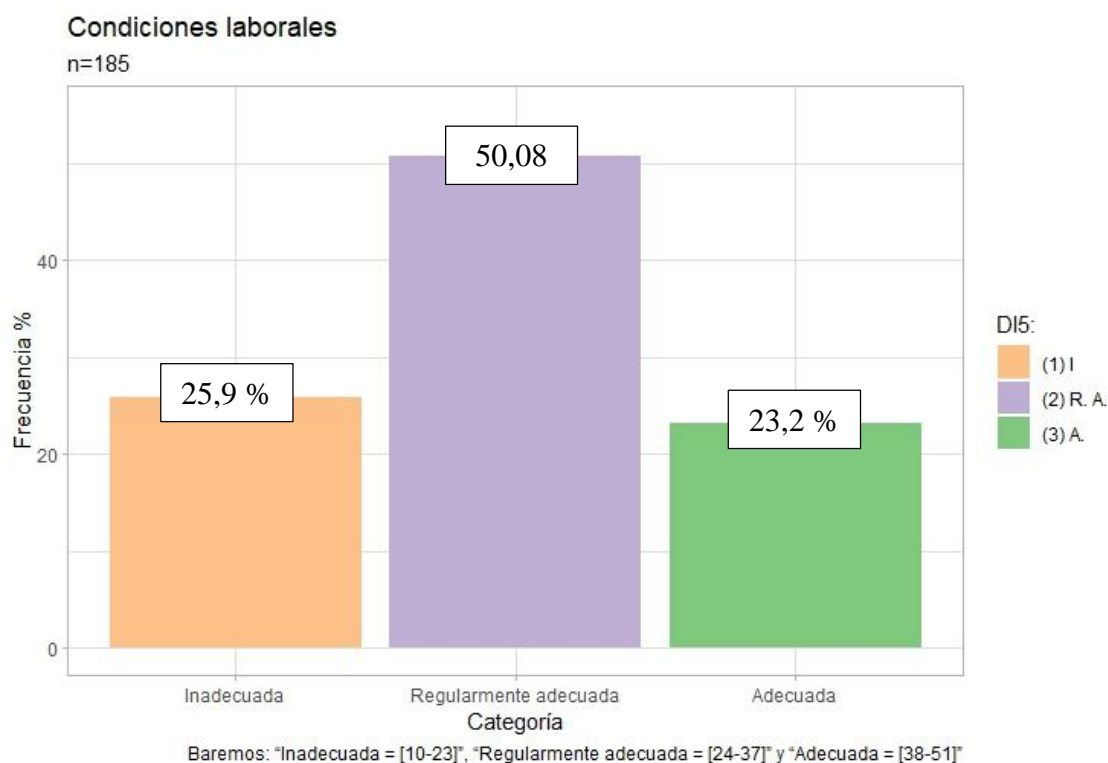
e) Dimensión (5): Condiciones laborales

Tabla 12

Dimensión: Condiciones laborales

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	48	25,9	25,9
Regularmente adecuada	94	50,8	76,8
Adecuada	43	23,2	100,0
Total	185	100,0	

Nota. N=185 (Muestra probabilística). f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: "Inadecuada = [10-23]", "Regularmente adecuada = [24-37]" y "Adecuada = [38-51]".

Figura 14*Dimensión: Condiciones laborales***Interpretación**

De la agrupación de los ítems de la Dimensión Condiciones Laborales, se analizan los resultados de la variable "Condiciones Laborales". Se constata que, de un total de 185 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, el 25,9 % percibió las condiciones laborales como inadecuadas, mientras que el 50,8 % las consideró regularmente adecuadas y el 23,2 % las evaluó como adecuadas. Estos resultados proporcionan información relevante sobre la percepción de los trabajadores respecto a las condiciones en las que desarrollan sus labores en dicha institución.

5.1.2.2. Variable Dependiente

Tabla 13

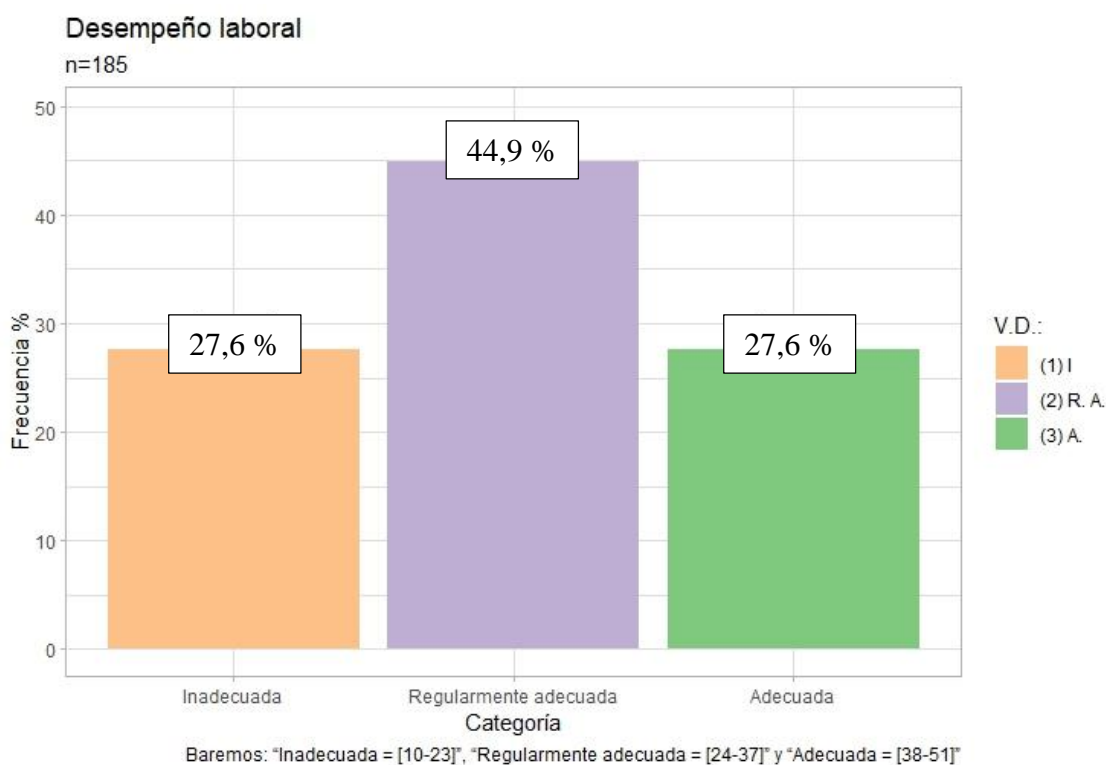
Variable dependiente: Desempeño laboral

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	51	27,6	27,6
Regularmente adecuada	83	44,9	72,4
Adecuada	51	27,6	100,0
Total	185	100,0	

Nota. N=185 (Muestra probabilística). f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: "Inadecuada = [10-23]", "Regularmente adecuada = [24-37]" y "Adecuada = [38-51]".

Figura 15

Variable dependiente: Desempeño laboral



Interpretación

De la agrupación de los ítems de la variable dependiente "Desempeño Laboral", se examinan los resultados correspondientes a dicha variable. Se observa que, de un total de 185 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, el 27,6 % evidenció un desempeño laboral inadecuado, mientras que el 44,9 % manifestó un desempeño regularmente adecuado y el 27,6 % alcanzó un desempeño considerado adecuado. Estos hallazgos proporcionan una perspectiva sobre la evaluación que los trabajadores hacen de su propio desempeño en el ámbito laboral dentro de la institución mencionada.

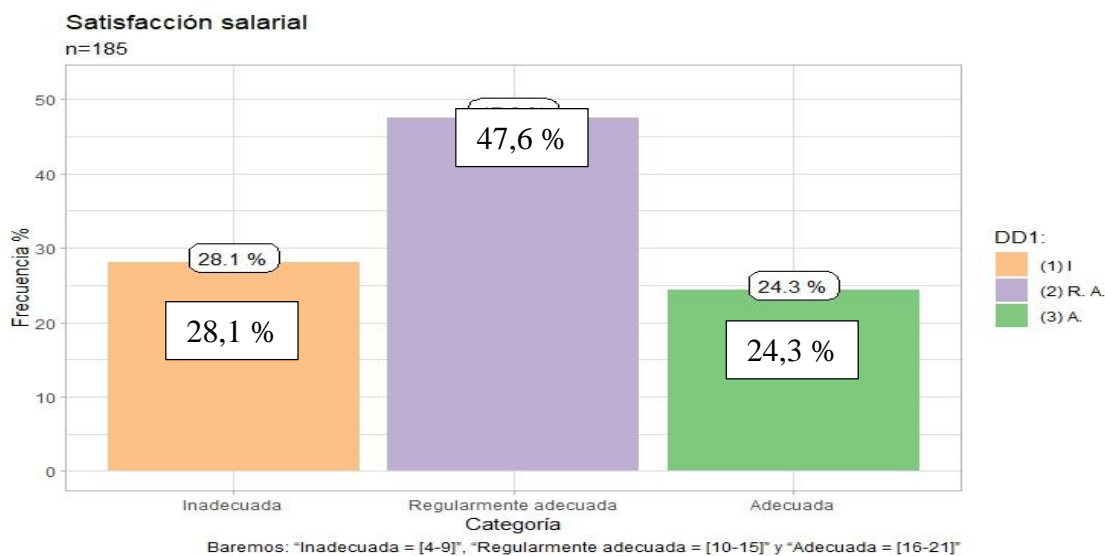
a) Dimensión (1): Satisfacción salarial

Tabla 14

Dimensión: Satisfacción salarial

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	52	28,1	28,1
Regularmente adecuada	88	47,6	75,7
Adecuada	45	24,3	100,0
Total	185	100,0	

Nota. N=185 (Muestra probabilística). f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: "Inadecuada = [4-9]", "Regularmente adecuada = [10-15]" y "Adecuada = [16-21]".

Figura 16*Dimensión: Satisfacción salarial***Interpretación**

De la agrupación de los ítems de la dimensión "Satisfacción Salarial", se analizan los resultados obtenidos. Se observa que, de un total de 185 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, el 28,1 % percibe su satisfacción salarial como inadecuada, mientras que el 47,6 % la considera regularmente adecuada y el 24,3 % la evalúa como adecuada. Estos datos ofrecen una comprensión de cómo los empleados perciben el nivel de satisfacción con sus salarios en el contexto laboral de la mencionada institución.

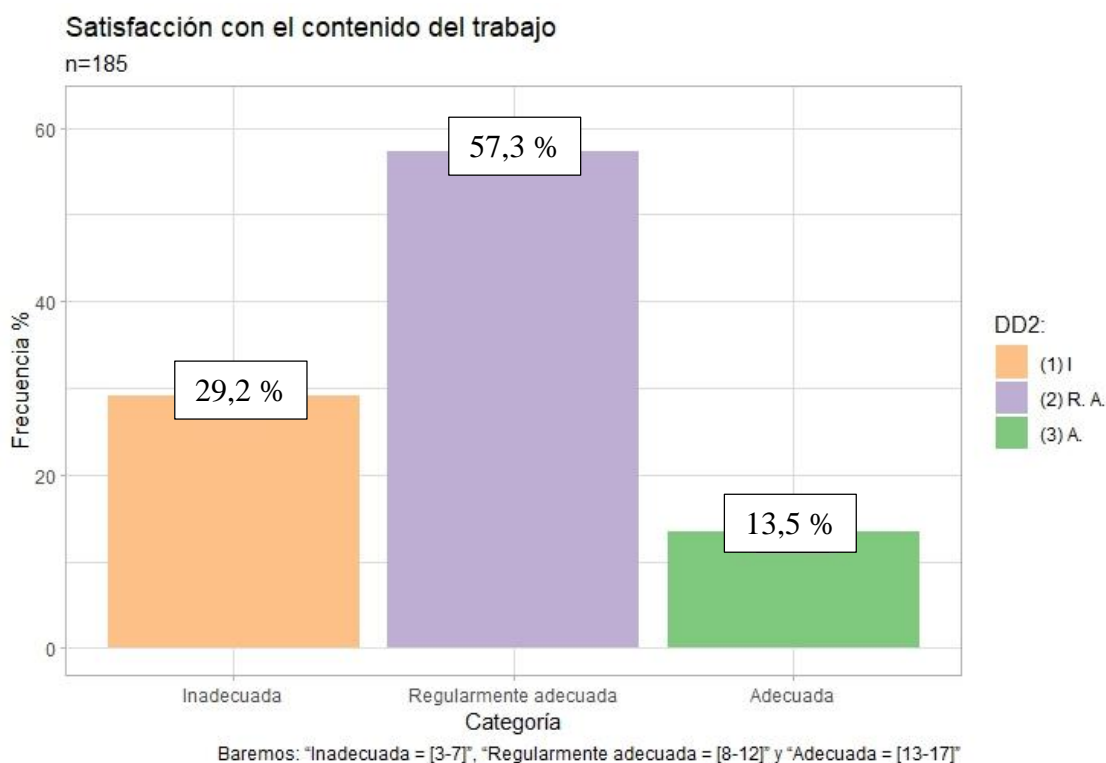
b) Dimensión (2): Satisfacción con el contenido del trabajo**Tabla 15***Dimensión: Satisfacción con el contenido del trabajo*

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	54	29,2	29,2
Regularmente adecuada	106	57,3	86,5
Adecuada	25	13,5	100,0
Total	185	100,0	

Nota. N=185 (Muestra probabilística). f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: "Inadecuada = [3-7]", "Regularmente adecuada = [8-12]" y "Adecuada = [13-17]".

Figura 17

Dimensión: Satisfacción con el contenido del trabajo



Interpretación

De la agrupación de los ítems de la dimensión "Satisfacción con el Contenido del Trabajo", se observan los siguientes resultados. Un 29,2 % de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza considera su satisfacción con el contenido del trabajo como inadecuada, mientras que el 57,3 % la evalúa como regularmente adecuada. Por otro lado, el 13,5 % la percibe como adecuada. Estos hallazgos proporcionan una visión sobre cómo los empleados valoran la naturaleza de las tareas que realizan en su entorno laboral.

c) Dimensión (3): Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo

Tabla 16

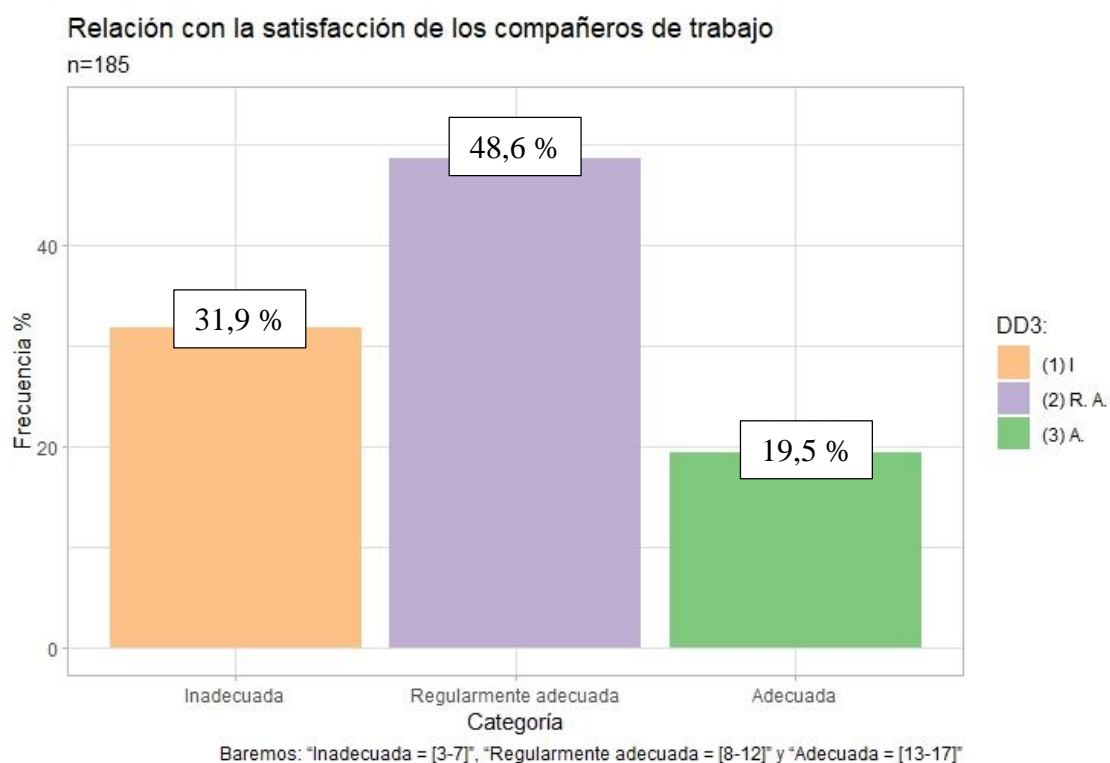
Dimensión: Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo

Categoría	f	%	% acumulado
Inadecuada	59	31,9	31,9
Regularmente adecuada	90	48,6	80,5
Adecuada	36	19,5	100,0
Total	185	100,0	

Nota. N=185 (Muestra probabilística). f = Frecuencia, % = Porcentaje, % acumulado = Porcentaje acumulado. Baremos: "Inadecuada = [3-7]", "Regularmente adecuada = [8-12]" y "Adecuada = [13-17]".

Figura 18

Dimensión: Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo



Interpretación

De la agrupación de los ítems de la dimensión "Relación con la Satisfacción de los Compañeros de Trabajo", se obtienen los siguientes resultados. Un 31,9 % de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza considera su relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo como inadecuada, mientras que el 48,6 % la percibe como regularmente adecuada. Por otro lado, el 19,5 % la evalúa como adecuada. Estos datos reflejan la percepción de los empleados sobre la dinámica de interacción y apoyo mutuo entre colegas en el entorno laboral.

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Pruebas de normalidad

La distribución normal, también conocida como distribución gaussiana, se utiliza ampliamente para aproximar diversas distribuciones de probabilidad discretas, como indican Levine et al. (2014), en relación con múltiples variables continuas. En este estudio, se aplicó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov para evaluar la normalidad de las muestras. Es relevante destacar que la muestra consistió en 185 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza. Los datos recopilados reflejan las percepciones de estos trabajadores. Dado el tamaño considerable de la muestra, superior a 50 sujetos, se optó por utilizar la prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos.

5.2.1.1. Variable independiente: Clima laboral

Para evaluar la normalidad de los datos, se establecen dos hipótesis: la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1), considerando un nivel de significancia de 0,05. Si el *valor p* obtenido es menor que este nivel de significancia, rechazamos la hipótesis nula, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Por el contrario, si el *valor p* es mayor que el nivel de significancia, no rechazamos la hipótesis nula, lo que sugiere que los datos sí siguen una distribución normal. Asimismo, para toda prueba de normalidad se aplicó el mismo criterio.

Hipótesis

H₀: Existe normalidad en los datos.

H₁: No existe normalidad en los datos.

Prueba de normalidad

Los resultados de la prueba de normalidad de Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) muestran un *valor p* extremadamente pequeño (*p value* = 1,925e-08), lo que indica una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis de que los datos siguen una distribución normal. Esto sugiere que la variable “Clima laboral” no está distribuida normalmente.

```
Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test
data:  Datada$SVI
D = 0.13274, p-value = 1.925e-08
```

Decisión

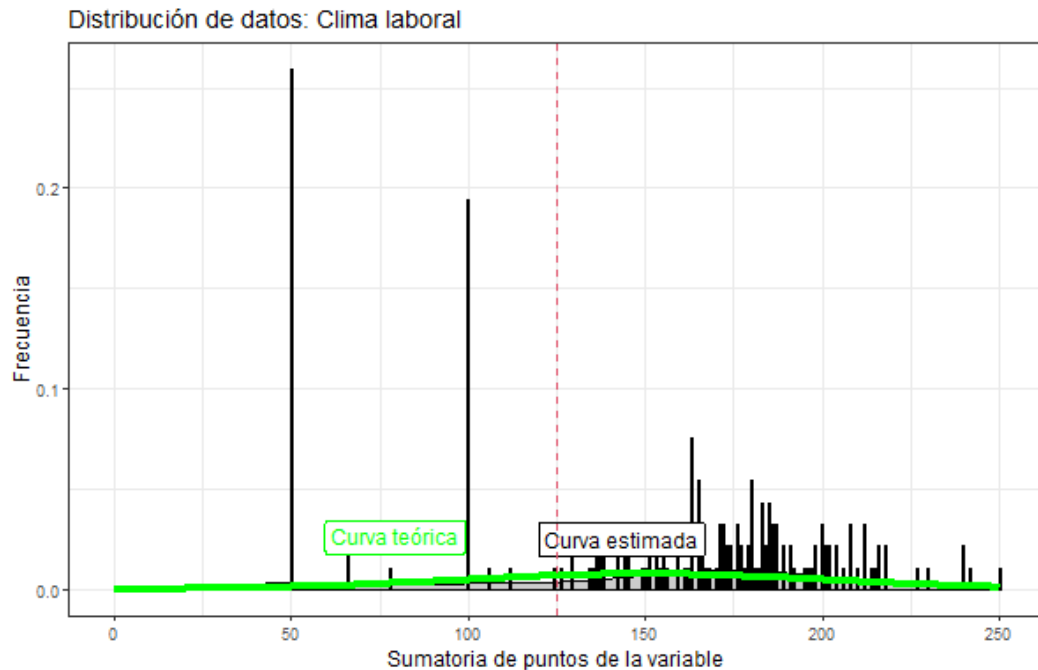
Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante considerar métodos estadísticos que no dependan de esta suposición. En consecuencia, para evaluar relaciones de correlación entre variables, se recomienda utilizar la prueba de correlación de Spearman (rho de Spearman), que es una alternativa no paramétrica adecuada cuando los datos no son normalmente distribuidos.

Además, para explorar relaciones causales mediante modelos de regresión, se recomienda utilizar modelos de regresión logística ordinal en lugar de modelos de regresión lineal estándar. Estos modelos son apropiados cuando la variable dependiente es ordinal y no sigue una distribución normal.

Prueba gráfica de normalidad

Figura 19

Histograma con curva de normalidad de Clima laboral



5.2.1.1.1. Dimensión 1: Autorrealización

Hipótesis

H₀: Existe normalidad en los datos.

H₁: No existe normalidad en los datos.

Prueba de normalidad

Los resultados de la prueba de normalidad de Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) para la variable “Autorrealización” muestran un *valor p* extremadamente pequeño ($p\text{ value} = 3,068e-11$), lo que proporciona una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, podemos concluir que los datos no siguen una distribución normal. Dado que los datos no son normalmente distribuidos, es importante tener en cuenta esto al realizar análisis estadísticos posteriores. Se recomienda utilizar métodos estadísticos que no dependan de la suposición de normalidad.

```

Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test
data: Datada$SDI1
D = 0.15203, p-value = 3.068e-11

```

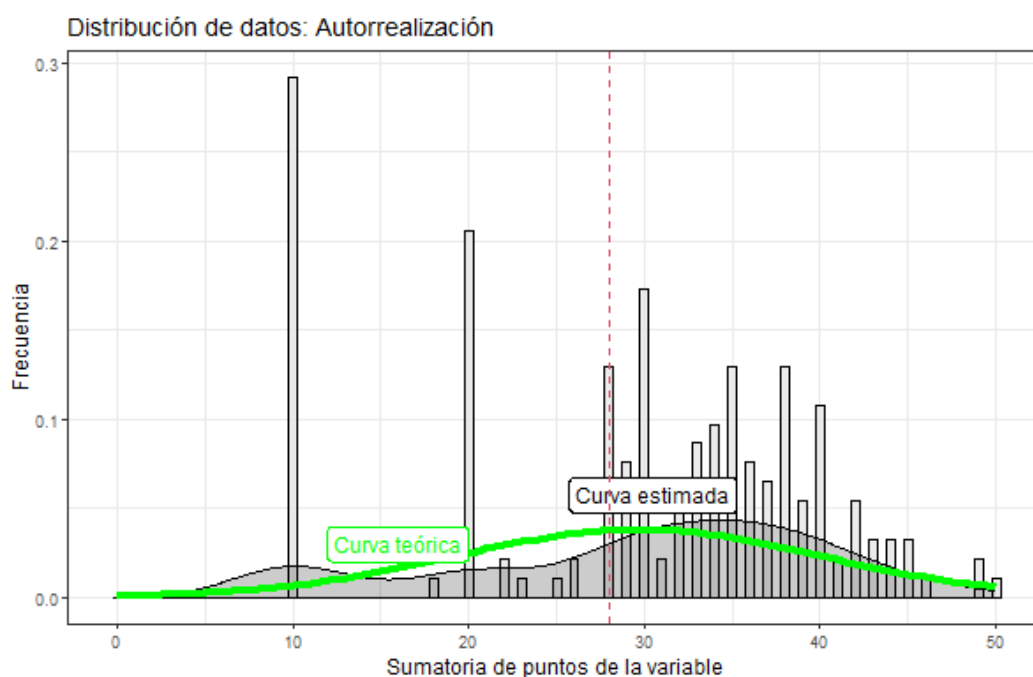
Decisión

Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante considerar métodos estadísticos que no dependan de esta suposición. En consecuencia, para evaluar relaciones de correlación entre variables, se recomienda utilizar la prueba de correlación de Spearman (rho de Spearman), que es una alternativa no paramétrica adecuada cuando los datos no son normalmente distribuidos.

Además, para explorar relaciones causales mediante modelos de regresión, se recomienda utilizar modelos de regresión logística ordinal en lugar de modelos de regresión lineal estándar. Estos modelos son apropiados cuando la variable dependiente es ordinal y no sigue una distribución normal.

Figura 20

Histograma con curva de normalidad de Autorrealización



5.2.1.1.2. Dimensión 2: Involucramiento laboral

Hipótesis

H₀: Existe normalidad en los datos.

H₁: No existe normalidad en los datos.

Prueba de normalidad

Los resultados de la prueba de normalidad de Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) para la variable “Involucramiento laboral” muestran un *valor p* extremadamente pequeño ($p\text{ value} = 4,554e-08$), lo que indica una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, podemos concluir que los datos no siguen una distribución normal. Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante tener en cuenta esto al realizar análisis estadísticos posteriores. Se recomienda utilizar métodos estadísticos que no dependan de la suposición de normalidad.

```
Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test
data: Datada$SDI2
D = 0.12992, p-value = 4.554e-08
```

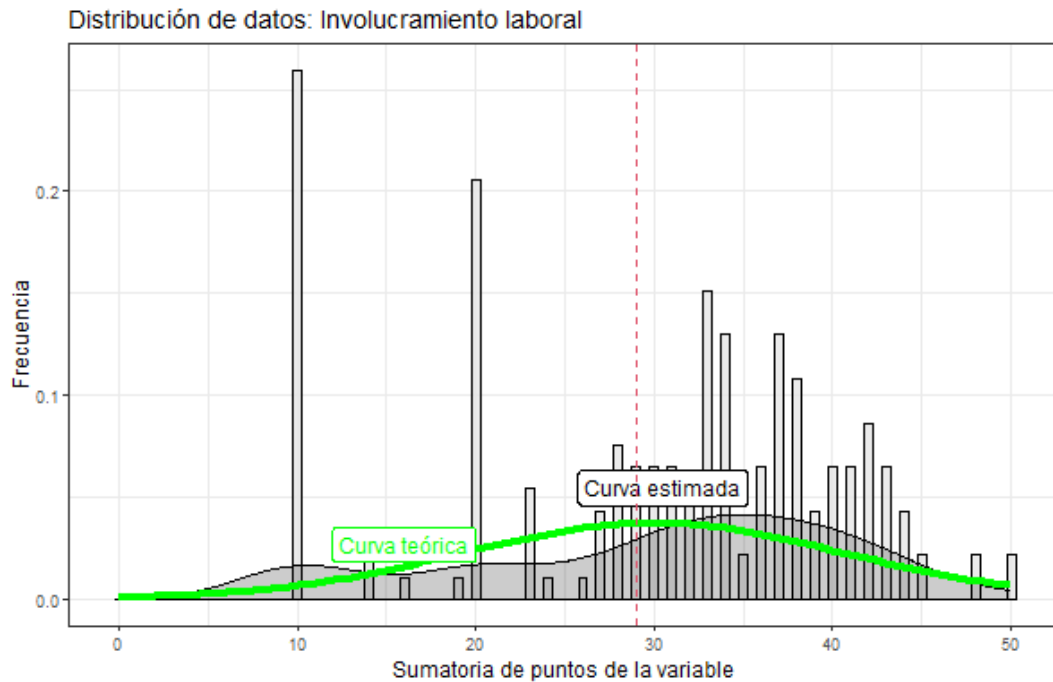
Decisión

Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante considerar métodos estadísticos que no dependan de esta suposición. En consecuencia, para evaluar relaciones de correlación entre variables, se recomienda utilizar la prueba de correlación de Spearman (rho de Spearman), que es una alternativa no paramétrica adecuada cuando los datos no son normalmente distribuidos.

Además, para explorar relaciones causales mediante modelos de regresión, se recomienda utilizar modelos de regresión logística ordinal en lugar de modelos de regresión lineal estándar. Estos modelos son apropiados cuando la variable dependiente es ordinal y no sigue una distribución normal.

Figura 21

Histograma con curva de normalidad de Involucramiento laboral



5.2.1.1.3. Dimensión 3: Supervisión

Hipótesis

H₀: Existe normalidad en los datos.

H₁: No existe normalidad en los datos.

Prueba de normalidad

Los resultados de la prueba de normalidad de Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) para la variable “Supervisión” muestran un *valor p* extremadamente pequeño (*p value* = 2,147e-14), lo que indica una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, podemos concluir que los datos no siguen una distribución normal. Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante tener en cuenta esto al realizar análisis estadísticos posteriores. Se recomienda utilizar métodos estadísticos que no dependan de la suposición de normalidad.

```

Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test
data:  Datada$SDI3
D = 0.17093, p-value = 2.147e-14

```

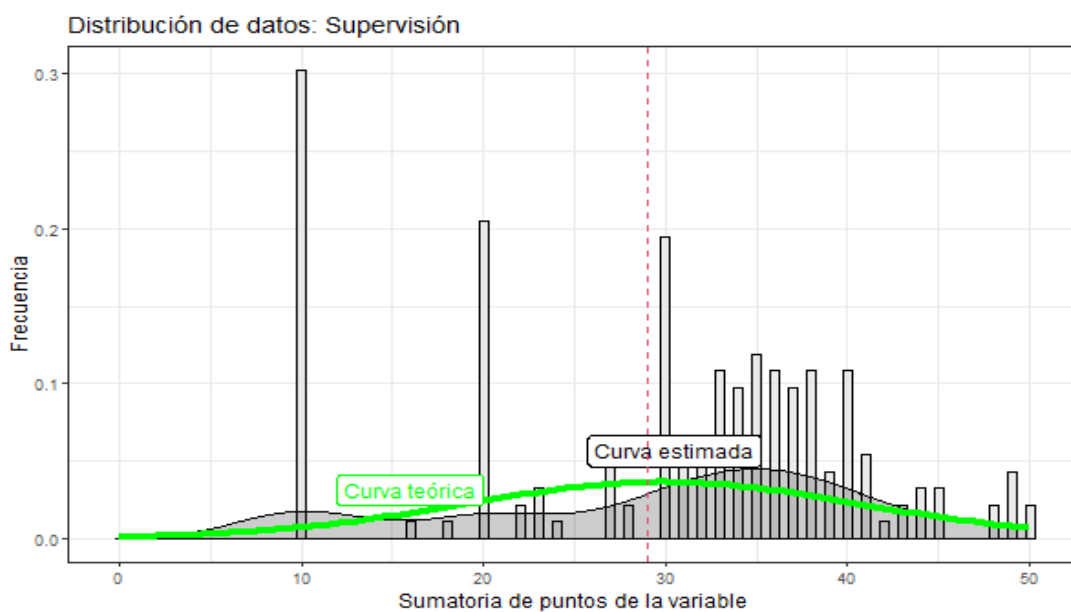
Decisión

Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante considerar métodos estadísticos que no dependan de esta suposición. En consecuencia, para evaluar relaciones de correlación entre variables, se recomienda utilizar la prueba de correlación de Spearman (rho de Spearman), que es una alternativa no paramétrica adecuada cuando los datos no son normalmente distribuidos.

Además, para explorar relaciones causales mediante modelos de regresión, se recomienda utilizar modelos de regresión logística ordinal en lugar de modelos de regresión lineal estándar. Estos modelos son apropiados cuando la variable dependiente es ordinal y no sigue una distribución normal.

Figura 22

Histograma con curva de normalidad de Supervisión



5.2.1.1.4. Dimensión 4: Comunicación

Hipótesis

H₀: Existe normalidad en los datos.

H₁: No existe normalidad en los datos.

Prueba de normalidad

Los resultados de la prueba de normalidad de Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) para la variable “Comunicación” muestran un *valor p* extremadamente pequeño (*p value* = 1,39e-07), lo que proporciona una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, podemos concluir que los datos no siguen una distribución normal. Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante tener en cuenta esto al realizar análisis estadísticos posteriores. Se recomienda utilizar métodos estadísticos que no dependan de la suposición de normalidad.

```
Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test
data: Datada$SDI4
D = 0.12615, p-value = 1.39e-07
```

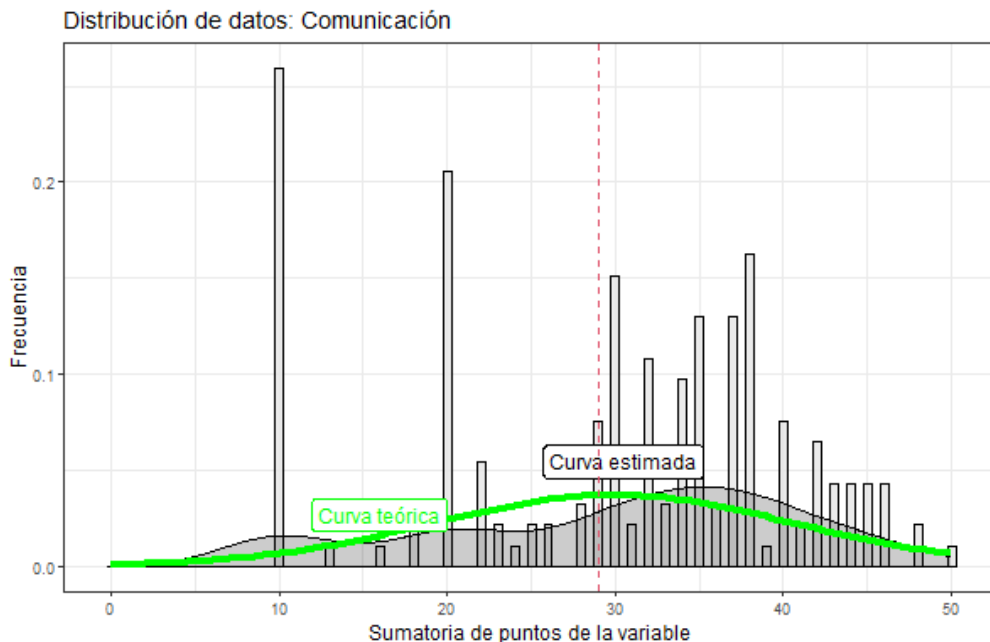
Decisión

Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante considerar métodos estadísticos que no dependan de esta suposición. En consecuencia, para evaluar relaciones de correlación entre variables, se recomienda utilizar la prueba de correlación de Spearman (rho de Spearman), que es una alternativa no paramétrica adecuada cuando los datos no son normalmente distribuidos.

Además, para explorar relaciones causales mediante modelos de regresión, se recomienda utilizar modelos de regresión logística ordinal en lugar de modelos de regresión lineal estándar. Estos modelos son apropiados cuando la variable dependiente es ordinal y no sigue una distribución normal.

Figura 23

Histograma con curva de normalidad de Comunicación



5.2.1.1.5. Dimensión 5: Condiciones laborales

Hipótesis

H₀: Existe normalidad en los datos.

H₁: No existe normalidad en los datos.

Prueba de normalidad

Los resultados de la prueba de normalidad de Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) para la variable “Condiciones laborales” muestran un *valor p* extremadamente pequeño (*p value* = 9,635e-10), lo que proporciona una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, podemos concluir que los datos no siguen una distribución normal. Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante tener esto en cuenta al realizar análisis estadísticos posteriores. Se recomienda utilizar métodos estadísticos que no dependan de la suposición de normalidad.

Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test

data: Datada\$SDI5
D = 0.14208, p-value = 9.635e-10

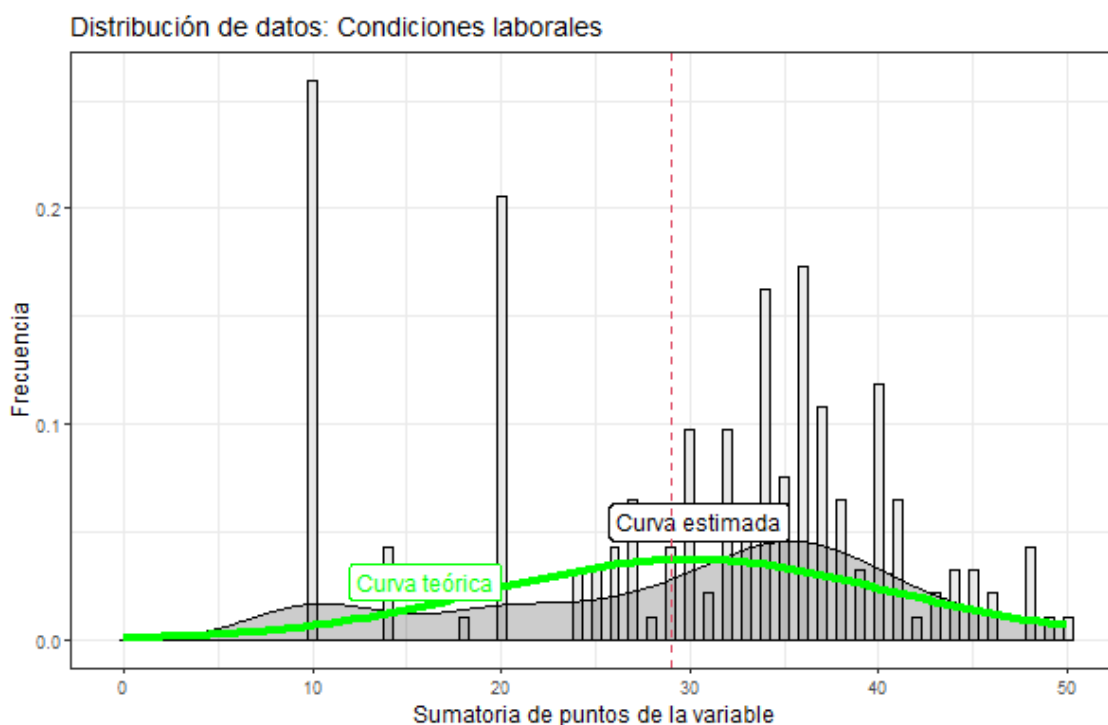
Decisión

Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante considerar métodos estadísticos que no dependan de esta suposición. En consecuencia, para evaluar relaciones de correlación entre variables, se recomienda utilizar la prueba de correlación de Spearman (rho de Spearman), que es una alternativa no paramétrica adecuada cuando los datos no son normalmente distribuidos.

Además, para explorar relaciones causales mediante modelos de regresión, se recomienda utilizar modelos de regresión logística ordinal en lugar de modelos de regresión lineal estándar. Estos modelos son apropiados cuando la variable dependiente es ordinal y no sigue una distribución normal.

Figura 24

Histograma con curva de normalidad de Condiciones laborales



5.2.1.2. Variable dependiente: Desempeño laboral

Para evaluar la normalidad de los datos, se establecen dos hipótesis: la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1), considerando un nivel de significancia de 0,05. Si el *valor p* obtenido es menor que este nivel de significancia, rechazamos la hipótesis nula, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Por el contrario, si el *valor p* es mayor que el nivel de significancia, no rechazamos la hipótesis nula, lo que sugiere que los datos sí siguen una distribución normal. Asimismo, para toda prueba de normalidad se aplicó el mismo criterio.

Hipótesis

H₀: Existe normalidad en los datos.

H₁: No existe normalidad en los datos.

Prueba de normalidad

Los resultados de la prueba de normalidad de Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) para la variable “Desempeño laboral” muestran un *valor p* extremadamente pequeño (*p value* = 1,234e-08), lo que proporciona una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, podemos concluir que los datos no siguen una distribución normal. Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante tener esto en cuenta al realizar análisis estadísticos posteriores. Se recomienda utilizar métodos estadísticos que no dependan de la suposición de normalidad.

```
Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test
data:  Datada$SVD
D = 0.13417, p-value = 1.234e-08
```

Decisión

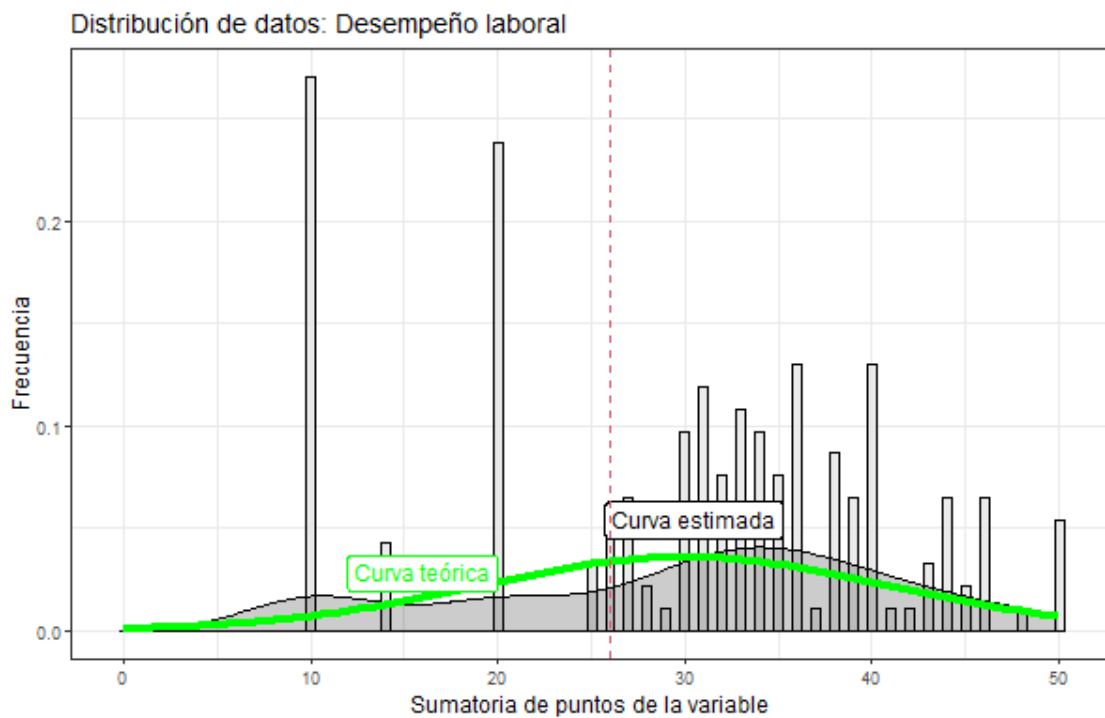
Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante considerar métodos estadísticos que no dependan de esta suposición. En consecuencia, para evaluar relaciones de correlación entre variables, se recomienda utilizar la prueba de correlación

de Spearman (rho de Spearman), que es una alternativa no paramétrica adecuada cuando los datos no son normalmente distribuidos.

Además, para explorar relaciones causales mediante modelos de regresión, se recomienda utilizar modelos de regresión logística ordinal en lugar de modelos de regresión lineal estándar. Estos modelos son apropiados cuando la variable dependiente es ordinal y no sigue una distribución normal.

Figura 25

Histograma con curva de normalidad de Desempeño laboral



5.2.1.2.1. Dimensión 1: Satisfacción salarial

Hipótesis

H₀: Existe normalidad en los datos.

H₁: No existe normalidad en los datos.

Prueba de normalidad

Los resultados de la prueba de normalidad de Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) para la variable “Satisfacción salarial” muestran un *valor p* extremadamente pequeño ($p\text{ value} = 1,336e-08$), lo que proporciona una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, podemos concluir que los datos no siguen una distribución normal. Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante tener esto en cuenta al realizar análisis estadísticos posteriores. Se recomienda utilizar métodos estadísticos que no dependan de la suposición de normalidad.

```
Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test  
data: Datada$SDD1  
D = 0.13392, p-value = 1.336e-08
```

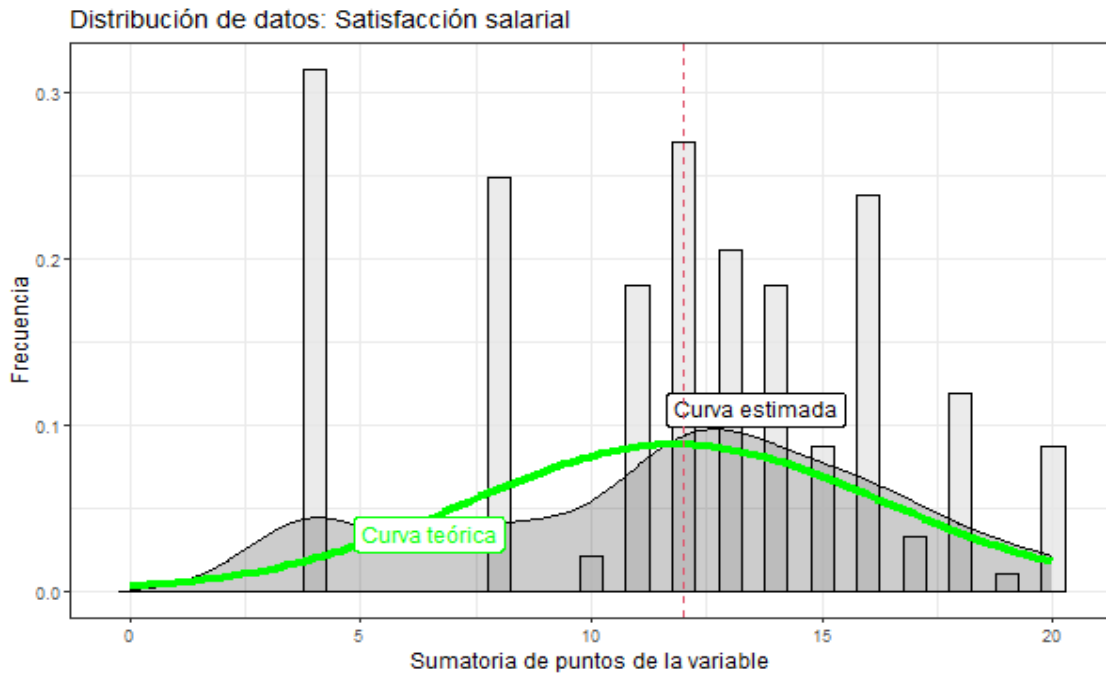
Decisión

Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante considerar métodos estadísticos que no dependan de esta suposición. En consecuencia, para evaluar relaciones de correlación entre variables, se recomienda utilizar la prueba de correlación de Spearman (rho de Spearman), que es una alternativa no paramétrica adecuada cuando los datos no son normalmente distribuidos.

Además, para explorar relaciones causales mediante modelos de regresión, se recomienda utilizar modelos de regresión logística ordinal en lugar de modelos de regresión lineal estándar. Estos modelos son apropiados cuando la variable dependiente es ordinal y no sigue una distribución normal.

Figura 26

Histograma con curva de normalidad de Satisfacción salarial



5.2.1.2.2. Dimensión 2: Satisfacción con el contenido del trabajo

Hipótesis

H_0 : Existe normalidad en los datos.

H_1 : No existe normalidad en los datos.

Prueba de normalidad

Los resultados de la prueba de normalidad de Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) para la variable “Satisfacción con el contenido del trabajo” muestran un *valor p* extremadamente pequeño ($p\text{ value} = 7,244e-07$), lo que proporciona una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, podemos concluir que los datos no siguen una distribución normal. Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante tener esto en cuenta al realizar análisis estadísticos posteriores. Se recomienda utilizar métodos estadísticos que no dependan de la suposición de normalidad.

Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test

data: Datada\$SDD2
D = 0.12033, p-value = 7.244e-07

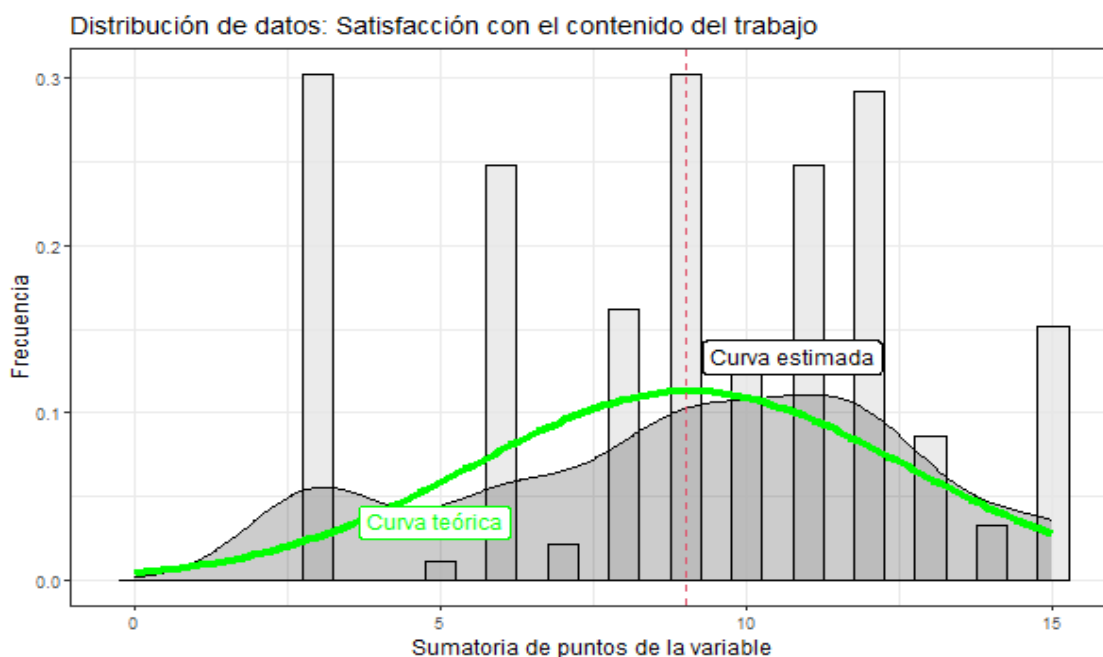
Decisión

Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante considerar métodos estadísticos que no dependan de esta suposición. En consecuencia, para evaluar relaciones de correlación entre variables, se recomienda utilizar la prueba de correlación de Spearman (rho de Spearman), que es una alternativa no paramétrica adecuada cuando los datos no son normalmente distribuidos.

Además, para explorar relaciones causales mediante modelos de regresión, se recomienda utilizar modelos de regresión logística ordinal en lugar de modelos de regresión lineal estándar. Estos modelos son apropiados cuando la variable dependiente es ordinal y no sigue una distribución normal.

Figura 27

Histograma con curva de normalidad de Satisfacción con el contenido del trabajo



5.2.1.2.3. Dimensión 3: Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo

Hipótesis

H₀: Existe normalidad en los datos.

H₁: No existe normalidad en los datos.

Prueba de normalidad

Los resultados de la prueba de normalidad de Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) para la variable “Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo” muestran un *valor p* extremadamente pequeño (*p value* = 2,469e-06), lo que proporciona una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, podemos concluir que los datos no siguen una distribución normal. Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante tener esto en cuenta al realizar análisis estadísticos posteriores. Se recomienda utilizar métodos estadísticos que no dependan de la suposición de normalidad.

```
Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test
data: Datada$D3
D = 0.11579, p-value = 2.469e-06
```

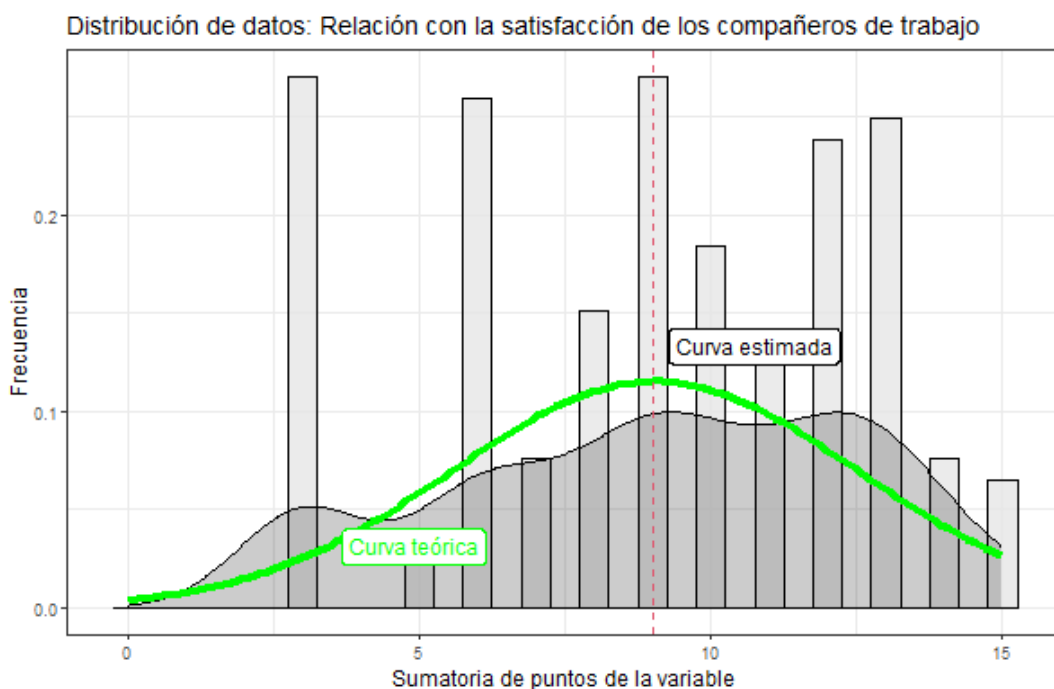
Decisión

Dado que los datos no siguen una distribución normal, es importante considerar métodos estadísticos que no dependan de esta suposición. En consecuencia, para evaluar relaciones de correlación entre variables, se recomienda utilizar la prueba de correlación de Spearman (rho de Spearman), que es una alternativa no paramétrica adecuada cuando los datos no son normalmente distribuidos.

Además, para explorar relaciones causales mediante modelos de regresión, se recomienda utilizar modelos de regresión logística ordinal en lugar de modelos de regresión lineal estándar. Estos modelos son apropiados cuando la variable dependiente es ordinal y no sigue una distribución normal.

Figura 28

Histograma con curva de normalidad de Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo



5.2.2. Verificación de la hipótesis general de correlación

5.2.2.1. Pruebas de correlación de variables y dimensiones

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa.

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa.

b) Nivel de significancia: 0,05

c) Prueba no paramétrica: Rho de Spearman Muestral

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Correlación de rango de Spearman

D = Diferencias de rangos de las variables

n = Número de observaciones

d) Proposición lógica

Rechazar H_0 , cuando $p \text{ valor} \leq 0,05$

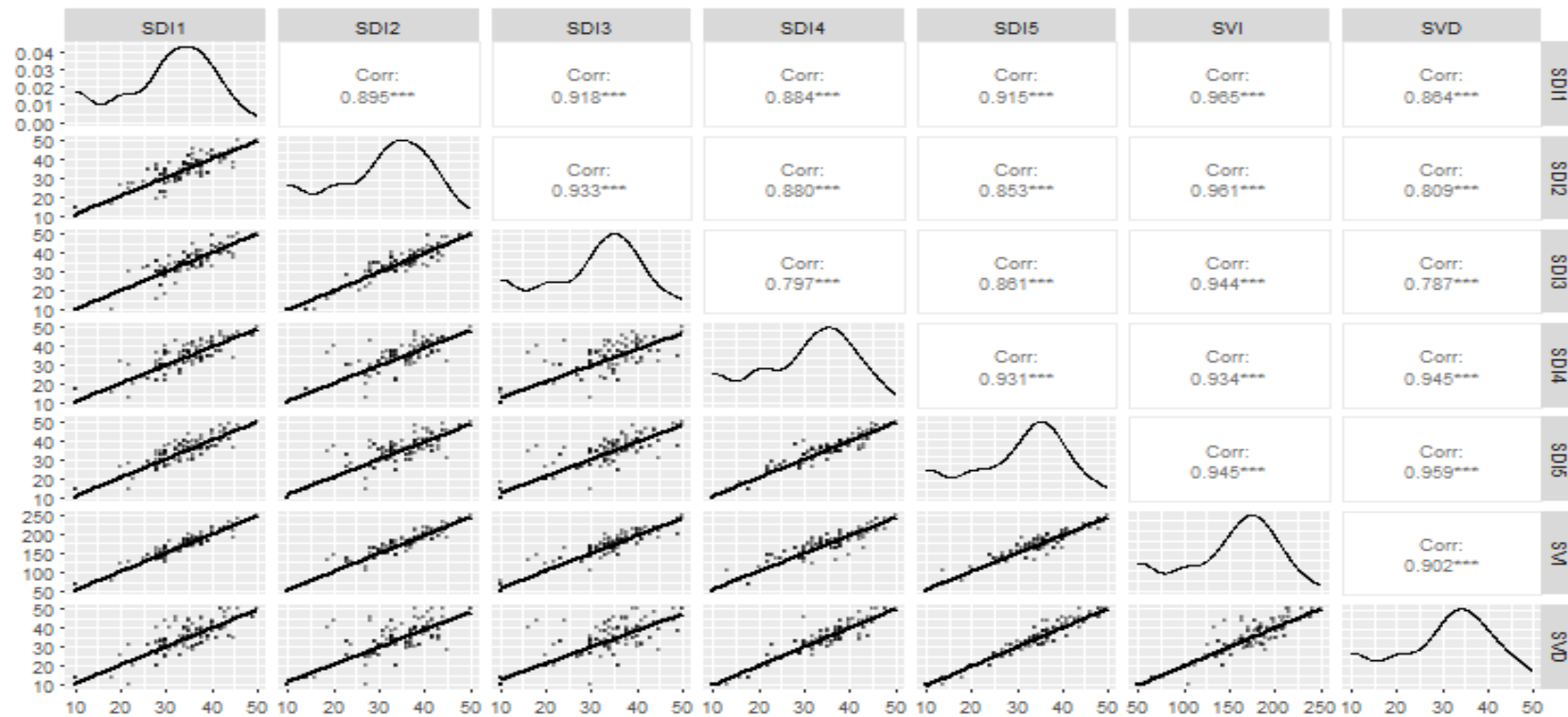
No rechazar H_0 , cuando $p \text{ valor} > 0,05$

e) Correlación de variables y dimensiones

Se muestran las correlaciones de las variables y dimensiones: SDI1= “Autorrealización”, SDI2= “Involucramiento laboral”, SDI3= “Supervisión”, SDI4= “Comunicación”, SDI5= “Condiciones laborales”, SVI= “Clima laboral”, SVD= “Desempeño laboral”.

Figura 29

Matriz de coeficientes de correlaciones mediante rho Spearman de variables y dimensiones



Nota. SDI1= "Autorrealización", SDI2= "Involucramiento laboral", SDI3= "Supervisión", SDI4= "Comunicación", SDI5= "Condiciones laborales", SVI= "Clima laboral", SVD= "Desempeño laboral".

Tabla 17

Matriz de coeficientes significancia estadística (p valor) mediante rho Spearman de variables y dimensiones

	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Satisfacción salarial	Satisfacción con el contenido del trabajo	Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo	Clima laboral	Desempeño laboral
Autorrealización	0,895** 0,000 185	0,918** 0,000 185	0,884** 0,000 185	0,915** 0,000 185	0,857** 0,000 185	0,856** 0,000 185	0,766** 0,000 185	0,965** 0,000 185	0,864** 0,000 185
Involucramiento laboral		0,933** 0,000 185	0,880** 0,000 185	0,853** 0,000 185	0,771** 0,000 185	0,757** 0,000 185	0,798** 0,000 185	0,961** 0,000 185	0,809** 0,000 185
Supervisión			0,797** 0,000 185	0,861** 0,000 185	0,781** 0,000 185	0,787** 0,000 185	0,687** 0,000 185	0,944** 0,000 185	0,787** 0,000 185
Comunicación				0,931** 0,000 185	0,894** 0,000 185	0,843** 0,000 185	0,955** 0,000 185	0,934** 0,000 185	0,945** 0,000 185
Condiciones laborales					0,932** 0,000 185	0,924** 0,000 185	0,876** 0,000 185	0,945** 0,000 185	0,959** 0,000 185
Satisfacción salarial						0,923** 0,000 185	0,851** 0,000 185	0,872** 0,000 185	0,979** 0,000 185
Satisfacción con el contenido del trabajo							0,763** 0,000 185	0,859** 0,000 185	0,937** 0,000 185
Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo								0,843** 0,000 185	0,913** 0,000 185
Clima laboral									0,902** 0,000 185

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

f) Conclusión de los resultados de correlación

Autorrealización con desempeño laboral

La correlación entre la autorrealización y el desempeño laboral es significativa ($p < 0,05$). Asimismo, el coeficiente $\rho = 0,864$ indica que existe una correlación positiva y fuerte. En consecuencia, se rechaza H_0 y se concluye que existe una correlación estadísticamente significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral. Esto sugiere que, a medida que aumenta el sentido de autorrealización en el trabajo, también lo hace el desempeño laboral.

Involucramiento laboral con desempeño laboral

La correlación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral es estadísticamente significativa ($p < 0,01$), con un coeficiente de correlación $\rho = 0,809$, lo que denota una asociación positiva y muy fuerte entre ambas variables. La evidencia estadística conduce al rechazo de la H_0 , lo que sugiere que un mayor nivel de involucramiento laboral está relacionado con un mejor desempeño en el trabajo.

Supervisión con desempeño laboral

Se observa una correlación significativa ($p < 0,01$) entre la supervisión y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación $\rho = 0,787$. Esto implica una asociación positiva y fuerte entre la calidad de la supervisión y el desempeño en el trabajo. La H_0 es rechazada, indicando que una supervisión más efectiva se asocia con un mejor desempeño laboral.

Comunicación con desempeño laboral

La correlación entre la comunicación y el desempeño laboral es estadísticamente significativa ($p < 0,01$), con un coeficiente de correlación $\rho = 0,945$. Esto refleja una correlación positiva y muy fuerte entre ambas variables. El rechazo de la H_0 indica que una comunicación efectiva en el entorno laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral.

Condiciones laborales con desempeño laboral

La correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral es significativa ($p < 0,01$), con un coeficiente de correlación $\rho = 0,959$. Se observa una correlación positiva y muy fuerte entre ambas variables. El rechazo de la H_0 sugiere que mejores condiciones laborales están relacionadas con un mejor desempeño en el trabajo.

Clima laboral con desempeño laboral

Se encuentra una correlación significativa ($p < 0,01$) entre el clima laboral y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación $\rho = 0,902$. Esto indica una asociación positiva y muy fuerte entre ambas variables. El rechazo de la H_0 sugiere que un clima laboral positivo está altamente relacionado con un mejor desempeño en el trabajo.

5.2.2.2. Pruebas de regresión logística

a) Planteamiento de la hipótesis estadística de incidencia

Hipótesis

H_0 : El clima laboral no incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

H_1 : El clima laboral incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

b) Ajuste del modelo

Los resultados muestran que, los valores estimados del modelo son estadísticamente significativos (valor $p < 0,05$), en consecuencia, se incorporan al modelo propuesto, por otro lado, se evidencia un $\text{odds} = 0,910782$, es decir, $\text{Clima laboral} = e^{-0.09345} = 0,910782$, lo que significa que, manteniendo todas las demás variables constantes, un aumento de una unidad en el “Clima Laboral = SVI” se relaciona con una disminución del logaritmo de la probabilidad de que “Desempeño laboral = Y” sea “Inadecuado” o “Regularmente adecuado”. El coeficiente es estadísticamente

significativo, con un valor p muy pequeño ($4,24e-16$), lo que indica una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de que el coeficiente es cero.

El aumento del “Clima laboral” en 1 punto adicional se asocia con una disminución en la probabilidad de que el trabajador presente un “Desempeño laboral” “Inadecuado”, en comparación con tener un “Desempeño laboral” “Regularmente adecuado” o “Adecuado”. Es decir, mientras más puntos aumente la variable independiente (Clima laboral), mayor es la probabilidad de que la variable dependiente (Desempeño laboral) sea considerada como “Adecuada”. En consecuencia, un incremento de 1 punto en el “Clima laboral” se asocia con una disminución del 91,07 % en el odds de tener un “Desempeño laboral” “Inadecuado”, manteniendo constantes las demás variables. Por lo tanto, cuando el “Clima laboral” presentan puntuaciones bajas, se considerará un “Clima laboral” “Inadecuado”, lo que se traducirá en un trabajador con un “Desempeño laboral” “Inadecuado”. Por el contrario, puntajes altos en el “Clima laboral” indicarán un “Clima laboral” “Adecuado”, lo que favorecerá un “Desempeño laboral” “Adecuado” por parte del trabajador.

```

Coefficients:
              Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
(Intercept):1 11.38498   1.53515   7.416 1.21e-13 ***
(Intercept):2 17.39006   2.10434   8.264 < 2e-16 ***
SVI           -0.09345   0.01149  -8.131 4.24e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Names of linear predictors: logitlink(P[Y<=1]), logitlink(P[Y<=2])

Residual deviance: 152.8997 on 367 degrees of freedom

Log-likelihood: -76.4499 on 367 degrees of freedom

Number of Fisher scoring iterations: 7

Warning: Hauck-Donner effect detected in the following estimate(s):
'(Intercept):1', '(Intercept):2'

Exponentiated coefficients:
      SVI
0.910782

```

c) Bondad de ajuste

Las pruebas de razón de verosimilitud comparan la bondad de ajuste de los modelos matemáticos, por otro lado, se visualizará sí, aumentando parámetros, el modelo será significativamente más preciso:

H₀: El modelo solo con la constante es adecuado.

H₁: El modelo solo con la constante no es adecuado.

Considerando que la probabilidad es de $2,2e-16$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que **H₁**: “El modelo solo con la constante no es adecuado”, se debe trabajar con el modelo que considera la variable independiente “Clima laboral”, siendo el modelo propuesto por el investigador, ya que permite tener mayor precisión.

```
Likelihood ratio test
Model 1: VD ~ SVI
Model 2: VD ~ 1
  #Df  LogLik Df  Chisq Pr(>Chisq)
1  367   -76,45
2  368  -197,96  1 243,01 < 2,2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0,001 '**' 0,01 '*' 0,05 '.' 0,1 ' ' 1
```

d) Pseudo R - cuadrado

Para el cálculo del Pseudo R-Cuadrado, se muestran los coeficientes de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, mediante R y R Studio, el Pseudo R – Cuadrado, resume la proporción de la variabilidad en la variable “Desempeño laboral” asociada con el “Clima laboral”, se evidencia que el pseudo R – Cuadrado de Nagelkerke estima en un 73,00 % la variabilidad del “Desempeño laboral”, siendo el coeficiente más alto.

```
McFadden  CoxSnell Nagelkerke
0.4827308  0.6440889  0.7299677
```

f) Curvas de probabilidad

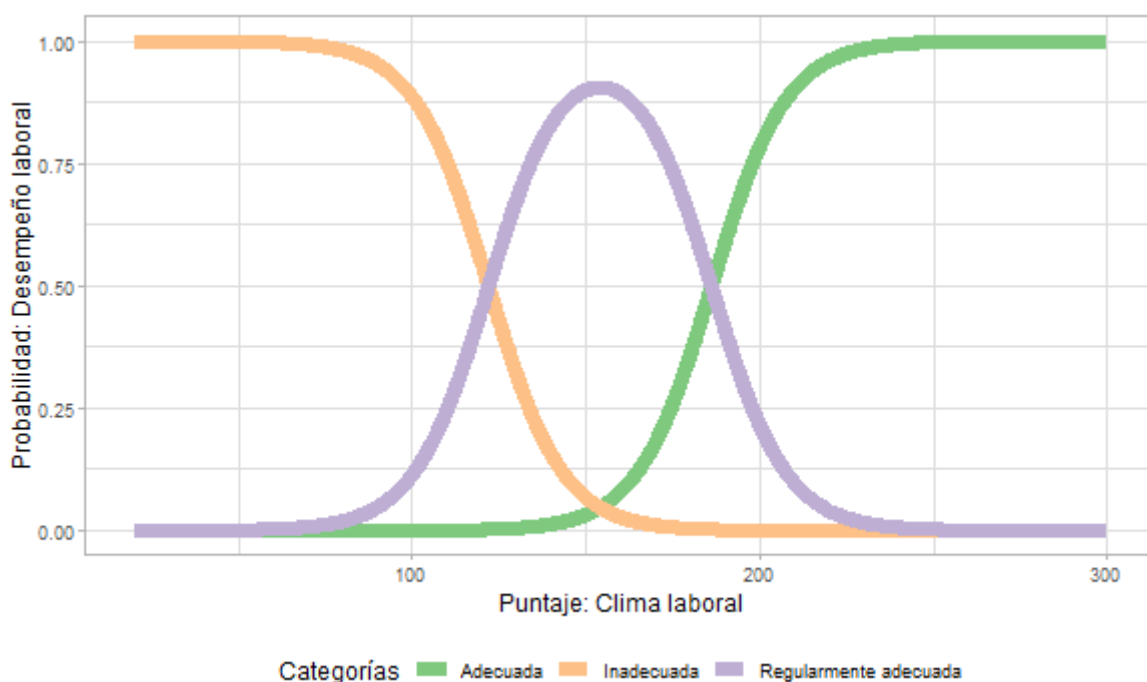
La figura muestra el comportamiento que toma la curva de la categoría “Adecuada” para la variable “Desempeño laboral”, es decir, al incrementarse las puntuaciones del “Clima laboral”, se incrementa la probabilidad de que el “Desempeño laboral” sea “Adecuada”. Paralelamente, el comportamiento de la categoría “Inadecuada” muestra un decrecimiento, por lo que las probabilidades de tener un “Desempeño laboral”

en forma “Inadecuada” disminuyen cuando el “Clima laboral” se incrementa. Asimismo, la probabilidad de la categoría “Inadecuada” es dominante cuando las puntuaciones adicionales del “Clima laboral” son bajas, por el contrario, cuando las puntuaciones adicionales del “Clima laboral” son altas, la probabilidad de que el “Desempeño laboral” sea “Adecuada” se incrementa significativamente.

En tal sentido, se muestra la figura que permite interpretar lo mencionado en el párrafo anterior como sigue.

Figura 30

*Curva de probabilidad: Clima laboral * Desempeño laboral*



g) Conclusión de la contrastación de la hipótesis general

Se concluye que: “El clima laboral incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”, los resultados estadísticos, muestran evidencia suficiente como sigue:

Correlación estadística: Siendo la probabilidad 0,000 menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, se rechaza la H_0 , en consecuencia, se concluye que,

existe correlación estadísticamente significativa entre las variables “Clima laboral” y “Desempeño laboral” en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza en el período 2022, asimismo, se muestra una $\rho = 0,902$, lo que indica una correlación positiva muy fuerte.

Incidencia estadística: Se determinó que la intervención de la variable independiente es estadísticamente significativa para el modelo predictivo de regresión logística ordinal, siendo su valor de probabilidad de $4,24e-16$, menor que el nivel de significancia establecido en $0,05$, por lo que los datos se ajustan al modelo, de otra parte, de acuerdo a la prueba de razón de verosimilitud, el resultado es significativo con $2,2e-16$ menor que el nivel de significancia establecido en $0,05$, siendo el modelo propuesto, el modelo uno, resultando insuficiente la participación solo de la constante, por otro lado, el pseudo R – Cuadrado de Nagelkerke estima en un $73,00\%$ la variabilidad del “Desempeño laboral” por incidencia del “Clima laboral”, en consecuencia, existe evidencia empírica suficiente para concluir que “El clima laboral incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”.

5.2.3. VERIFICACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Primera dimensión de la variable independiente: Autorrealización

Variable dependiente: Desempeño laboral

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis

H₀: La autorrealización no incide de una manera significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

H₁: La autorrealización no incide de una manera significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

b) Ajuste del modelo

Los resultados muestran que, los valores estimados del modelo son estadísticamente significativos (valor $p < 0,05$), en consecuencia, se incorporan al modelo propuesto, por otro lado, se evidencia un odds = 0,6909801, es decir, Clima laboral = $e^{-0,36964} = 0,6909801$, lo que significa que, manteniendo todas las demás variables constantes, un aumento de una unidad en la “Autorrealización = SDI1” se relaciona con una disminución del logaritmo de la probabilidad de que “Desempeño laboral = Y” sea “Inadecuado” o “Regularmente adecuado”. El coeficiente es estadísticamente significativo, con un valor p muy pequeño ($2e-16$), lo que indica una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de que el coeficiente es cero.

El aumento de la “Autorrealización” en 1 punto adicional se asocia con una disminución en la probabilidad de que el trabajador presente un “Desempeño laboral” “Inadecuado”, en comparación con tener un “Desempeño laboral” “Regularmente adecuado” o “Adecuado”. Es decir, mientras más puntos aumente la dimensión de la variable independiente (Autorrealización), mayor es la probabilidad de que la variable dependiente (Desempeño laboral) sea considerada como “Adecuada”. En consecuencia, un incremento de 1 punto en la “Autorrealización” se asocia con una disminución del 69,1 % en el odds de tener un “Desempeño laboral” “Inadecuado”, manteniendo constantes las demás variables. Por lo tanto, cuando la “Autorrealización” presentan puntuaciones bajas, se considerará una “Autorrealización” “Inadecuado”, lo que se traducirá en un trabajador con un “Desempeño laboral” “Inadecuado”. Por el contrario, puntajes altos en la “Autorrealización” indicarán una “Autorrealización” “Adecuada”, lo que favorecerá un “Desempeño laboral” “Adecuado” por parte del trabajador.

```

Coefficients:
      Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
(Intercept):1  8.74649    1.14698   7.626 2.43e-14 ***
(Intercept):2 13.78789    1.56216   8.826 < 2e-16 ***
SDI1          -0.36964    0.04276  -8.645 < 2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Names of linear predictors: logitlink(P[Y<=1]), logitlink(P[Y<=2])

Residual deviance: 182.3189 on 367 degrees of freedom

Log-likelihood: -91.1594 on 367 degrees of freedom

Number of Fisher scoring iterations: 7

Warning: Hauck-Donner effect detected in the following estimate(s):
'(Intercept):2'

Exponentiated coefficients:
      SDI1
0.6909801

```

c) Bondad de ajuste

Las pruebas de razón de verosimilitud comparan la bondad de ajuste de los modelos matemáticos, por otro lado, se visualizará sí, aumentando parámetros, el modelo será significativamente más preciso:

H₀: El modelo solo con la constante es adecuado.

H₁: El modelo solo con la constante no es adecuado.

Considerando que la probabilidad es de $2,2e-16$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que **H₁**: “El modelo solo con la constante no es adecuado”, se debe trabajar con el modelo que considera la dimensión de la variable independiente “Autorrealización”, siendo el modelo propuesto por el investigador, ya que permite tener mayor precisión.

```
Likelihood ratio test
Model 1: VD ~ SDI1
Model 2: VD ~ 1
  #Df  LogLik Df  Chisq Pr(>Chisq)
1 367  -91.159
2 368 -197.956  1 213.59 < 2.2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
```

d) Pseudo R - cuadrado

Para el cálculo del Pseudo R-Cuadrado, se muestran los coeficientes de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, mediante R y R Studio, el Pseudo R – Cuadrado, resume la proporción de la variabilidad en la variable “Desempeño laboral” asociada con la “Autorrealización”, se evidencia que el pseudo R – Cuadrado de Nagelkerke estima en un 77,61 % la variabilidad del “Desempeño laboral”, siendo el coeficiente más alto.

```
McFadden  CoxSnell  Nagelkerke
0.5394962  0.6848025  0.7761098
```

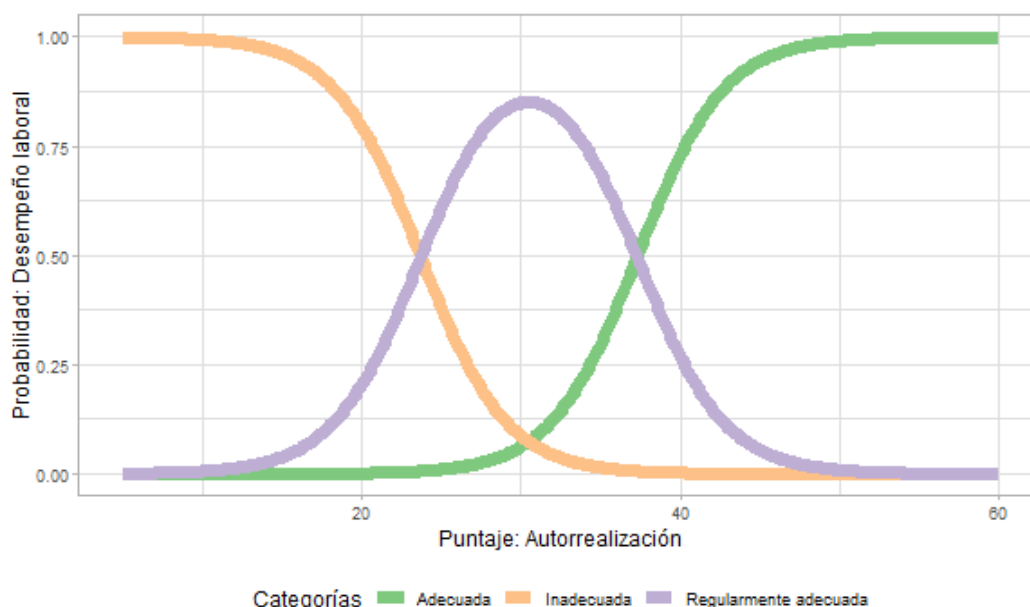
e) Curvas de probabilidad

La curva de la categoría "Adecuada" en la dimensión de autorrealización muestra un incremento gradual a medida que aumentan las puntuaciones del desempeño laboral. Esto indica que, a medida que los trabajadores perciben un desempeño laboral más

favorable, tienen una mayor probabilidad de experimentar una autorrealización satisfactoria en su trabajo. Por otro lado, la curva de la categoría "Inadecuada" disminuye con el aumento de las puntuaciones del desempeño laboral, lo que sugiere que a medida que el desempeño laboral mejora, la probabilidad de tener una autorrealización deficiente en el trabajo disminuye.

Figura 31

*Curva de probabilidad: Autorrealización * Desempeño laboral*



g) Conclusión de la contrastación de la hipótesis general

Se concluye que: “La autorrealización incide de una manera significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”, los resultados estadísticos, muestran evidencia suficiente como sigue:

Correlación estadística: Siendo la probabilidad 0,000 menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, se rechaza la H_0 , en consecuencia, se concluye que, existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión “Autorrealización” y la variable “Desempeño laboral” en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto

de la Alianza en el período 2022, asimismo, se muestra una $\rho = 0,864$, lo que indica una correlación positiva muy fuerte.

Incidencia estadística: Se determinó que la intervención de la dimensión es estadísticamente significativa para el modelo predictivo de regresión logística ordinal, siendo su valor de probabilidad de $2e-16$, menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, por lo que los datos se ajustan al modelo, de otra parte, de acuerdo a la prueba de razón de verosimilitud, el resultado es significativo con $2,2e-16$ menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, siendo el modelo propuesto, el modelo uno, resultando insuficiente la participación solo de la constante, por otro lado, el pseudo R – Cuadrado de Nagelkerke estima en un 77,61 % la variabilidad del “Desempeño laboral” por incidencia de la “Autorrealización”, en consecuencia, existe evidencia empírica suficiente para concluir que “La autorrealización incide de una manera significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”.

5.2.4. Verificación de la segunda hipótesis específica

Segunda dimensión de la variable independiente: Involucramiento laboral

Variable dependiente: Desempeño laboral

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis

H₀: El involucramiento laboral no incide en una medida significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

H₁: El involucramiento laboral incide en una medida significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

b) Ajuste del modelo

Los resultados muestran que, los valores estimados del modelo son estadísticamente significativos (valor $p < 0,05$), en consecuencia, se incorporan al modelo propuesto, por otro lado, se evidencia un $\text{odds} = 0,7646499$, es decir, $\text{Involucramiento laboral} = e^{-0,26834} = 0,7646499$, lo que significa que, manteniendo todas las demás variables constantes, un aumento de una unidad en el “Involucramiento laboral = SDI2” se relaciona con una disminución del logaritmo de la probabilidad de que “Desempeño laboral = Y” sea “Inadecuado” o “Regularmente adecuado”. El coeficiente es estadísticamente significativo, con un valor p muy pequeño ($2e-16$), lo que indica una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de que el coeficiente es cero.

El aumento del “Involucramiento laboral” en 1 punto adicional se asocia con una disminución en la probabilidad de que el trabajador presente un “Desempeño laboral” “Inadecuado”, en comparación con tener un “Desempeño laboral” “Regularmente adecuado” o “Adecuado”. Es decir, mientras más puntos aumente la dimensión de la variable independiente (Involucramiento laboral), mayor es la probabilidad de que la variable dependiente (Desempeño laboral) sea considerada como “Adecuada”. En consecuencia, un incremento de 1 punto en el “Involucramiento laboral” se asocia con una disminución del 76,46 % en el odds de tener un “Desempeño laboral” “Inadecuado”, manteniendo constantes las demás variables. Por lo tanto, cuando el “Involucramiento laboral” presentan puntuaciones bajas, se considerará un “Involucramiento laboral” “Inadecuado”, lo que se traducirá en un trabajador con un “Desempeño laboral” “Inadecuado”. Por el contrario, puntajes altos en el “Involucramiento laboral” indicarán un “Involucramiento laboral” “Adecuado”, lo que favorecerá un “Desempeño laboral” “Adecuado” por parte del trabajador.

```

Coefficients:
      Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
(Intercept):1  6.22095    0.82285   7.560 4.02e-14 ***
(Intercept):2 10.28636    1.11278   9.244 < 2e-16 ***
SDI2           -0.26834    0.03004  -8.933 < 2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Names of linear predictors: logitlink(P[Y<=1]), logitlink(P[Y<=2])

Residual deviance: 224.1676 on 367 degrees of freedom

Log-likelihood: -112.0838 on 367 degrees of freedom

Number of Fisher scoring iterations: 6

No Hauck-Donner effect found in any of the estimates

Exponentiated coefficients:
      SDI2
0.7646499

```

c) Bondad de ajuste

Las pruebas de razón de verosimilitud comparan la bondad de ajuste de los modelos matemáticos, por otro lado, se visualizará sí, aumentando parámetros, el modelo será significativamente más preciso:

H₀: El modelo solo con la constante es adecuado.

H₁: El modelo solo con la constante no es adecuado.

Considerando que la probabilidad es de $2,2e-16$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que **H₁**: “El modelo solo con la constante no es adecuado”, se debe trabajar con el modelo que considera la dimensión de la variable independiente “Involucramiento laboral”, siendo el modelo propuesto por el investigador, ya que permite tener mayor precisión.

```

Likelihood ratio test

Model 1: VD ~ SDI2
Model 2: VD ~ 1
  #Df LogLik Df  Chisq Pr(>Chisq)
1 367 -112.08
2 368 -197.96  1 171.74 < 2.2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

```

d) Pseudo R - cuadrado

Para el cálculo del Pseudo R-Cuadrado, se muestran los coeficientes de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, mediante R y R Studio, el Pseudo R – Cuadrado, resume la proporción de la variabilidad en la variable “Desempeño laboral” asociada con la “Involucramiento laboral”, se evidencia que el pseudo R – Cuadrado de Nagelkerke estima en un 68,54 % la variabilidad del “Desempeño laboral”, siendo el coeficiente más alto.

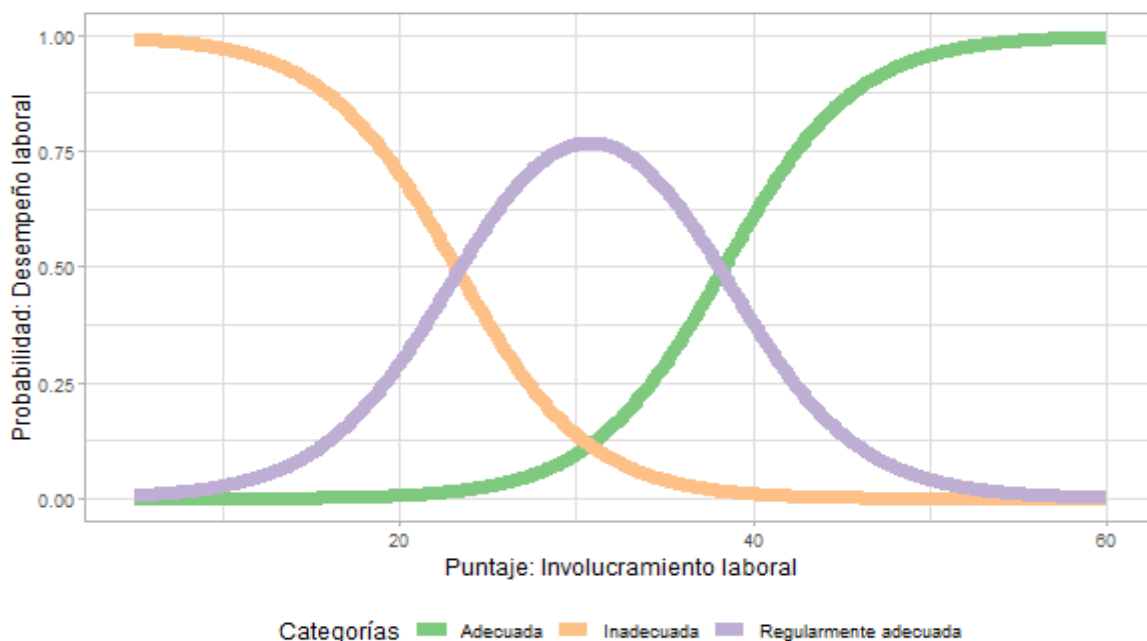
McFadden	CoxSnell	Nagelkerke
0.4337940	0.6047934	0.6854328

e) Curvas de probabilidad

La curva de la categoría "Adecuada" en la dimensión de involucramiento laboral muestra un incremento a medida que aumentan las puntuaciones del desempeño laboral. Esto implica que, a medida que el desempeño laboral mejora, los trabajadores tienen una mayor probabilidad de estar más involucrados en sus tareas laborales. Por el contrario, la curva de la categoría "Inadecuada" disminuye con el aumento de las puntuaciones del desempeño laboral, indicando que un mejor desempeño laboral está asociado con una menor probabilidad de tener un bajo involucramiento laboral.

Figura 32

*Curva de probabilidad: Involucramiento laboral * Desempeño laboral*



g) Conclusión de la contrastación de la hipótesis general

Se concluye que: “El involucramiento laboral incide en una medida significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”, los resultados estadísticos, muestran evidencia suficiente como sigue:

Correlación estadística: Siendo la probabilidad 0,000 menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, se rechaza la H_0 , en consecuencia, se concluye que, existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión “Involucramiento laboral” y la variable “Desempeño laboral” en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza en el período 2022, asimismo, se muestra una $\rho = 0,809$, lo que indica una correlación positiva muy fuerte.

Incidencia estadística: Se determinó que la intervención de la dimensión es estadísticamente significativa para el modelo predictivo de regresión logística ordinal, siendo su valor de probabilidad de $2e-16$, menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, por lo que los datos se ajustan al modelo, de otra parte, de acuerdo a la prueba

de razón de verosimilitud, el resultado es significativo con $2,2e-16$ menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, siendo el modelo propuesto, el modelo uno, resultando insuficiente la participación solo de la constante, por otro lado, el pseudo R – Cuadrado de Nagelkerke estima en un 68,54 % la variabilidad del “Desempeño laboral” por incidencia de la “Involucramiento laboral”, en consecuencia, existe evidencia empírica suficiente para concluir que “El involucramiento laboral incide en una medida significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”.

5.2.5. Verificación de la tercera hipótesis específica

Tercera dimensión de la variable independiente: Supervisión

Variable dependiente: Desempeño laboral

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis

H₀: La supervisión no incide de una forma significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

H₁: La supervisión incide de una forma significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

b) Ajuste del modelo

Los resultados muestran que, los valores estimados del modelo son estadísticamente significativos (valor $p < 0,05$), en consecuencia, se incorporan al modelo propuesto, por otro lado, se evidencia un $\text{odds} = 0,7700682$, es decir, $\text{Supervisión} = e^{-0,26128} = 0,7700682$, lo que significa que, manteniendo todas las demás variables constantes, un aumento de una unidad en la “Supervisión = SDI3” se relaciona con una disminución del logaritmo de la probabilidad de que “Desempeño laboral = Y” sea “Inadecuado” o “Regularmente adecuado”. El coeficiente es estadísticamente

significativo, con un valor p muy pequeño ($2e-16$), lo que indica una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de que el coeficiente es cero.

El aumento de la “Supervisión” en 1 punto adicional se asocia con una disminución en la probabilidad de que el trabajador presente un “Desempeño laboral” “Inadecuado”, en comparación con tener un “Desempeño laboral” “Regularmente adecuado” o “Adecuado”. Es decir, mientras más puntos aumente la dimensión de la variable independiente (Supervisión), mayor es la probabilidad de que la variable dependiente (Desempeño laboral) sea considerada como “Adecuada”. En consecuencia, un incremento de 1 punto en la “Supervisión” se asocia con una disminución del 77,01 % en el odds de tener un “Desempeño laboral” “Inadecuado”, manteniendo constantes las demás variables. Por lo tanto, cuando la “Supervisión” presentan puntuaciones bajas, se considerará una “Supervisión” “Inadecuada”, lo que se traducirá en un trabajador con un “Desempeño laboral” “Inadecuado”. Por el contrario, puntajes altos en la “Supervisión” indicarán una “Supervisión” “Adecuada”, lo que favorecerá un “Desempeño laboral” “Adecuado” por parte del trabajador.

```

Coefficients:
      Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
(Intercept):1  6.00679    0.81166   7.401 1.36e-13 ***
(Intercept):2  9.97062    1.08046   9.228 < 2e-16 ***
SDI3          -0.26128    0.02957  -8.835 < 2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Names of linear predictors: logitlink(P[Y<=1]), logitlink(P[Y<=2])

Residual deviance: 226.0135 on 367 degrees of freedom

Log-likelihood: -113.0067 on 367 degrees of freedom

Number of Fisher scoring iterations: 6

No Hauck-Donner effect found in any of the estimates

Exponentiated coefficients:
      SDI3
0.7700682

```

c) Bondad de ajuste

Las pruebas de razón de verosimilitud comparan la bondad de ajuste de los modelos matemáticos, por otro lado, se visualizará sí, aumentando parámetros, el modelo será significativamente más preciso:

H₀: El modelo solo con la constante es adecuado.

H₁: El modelo solo con la constante no es adecuado.

Considerando que la probabilidad es de 2,2e-16, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que **H₁**: “El modelo solo con la constante no es adecuado”, se debe trabajar con el modelo que considera la dimensión de la variable independiente “Supervisión”, siendo el modelo propuesto por el investigador, ya que permite tener mayor precisión.

```
Likelihood ratio test
Model 1: VD ~ SDI3
Model 2: VD ~ 1
  #Df  LogLik Df Chisq Pr(>Chisq)
1 367 -113.01
2 368 -197.96 1 169.9 < 2.2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
```

d) Pseudo R - cuadrado

Para el cálculo del Pseudo R-Cuadrado, se muestran los coeficientes de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, mediante R y R Studio, el Pseudo R – Cuadrado, resume la proporción de la variabilidad en la variable “Desempeño laboral” asociada con la “Supervisión”, se evidencia que el pseudo R – Cuadrado de Nagelkerke estima en un 68,09 % la variabilidad del “Desempeño laboral”, siendo el coeficiente más alto.

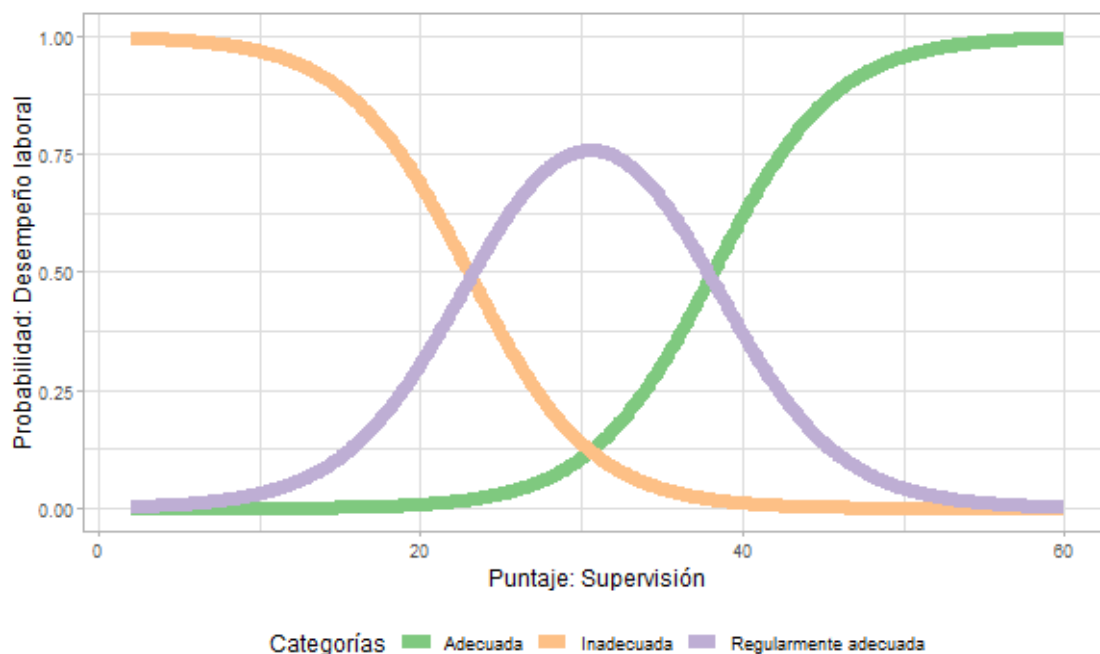
```
McFadden  CoxSnell Nagelkerke
0.4291316  0.6008304  0.6809414
```

e) Curvas de probabilidad

En la dimensión de supervisión, la curva de la categoría "Adecuada" muestra un aumento significativo a medida que aumentan las puntuaciones del desempeño laboral. Esto sugiere que un desempeño laboral positivo está relacionado con una mayor probabilidad de tener una supervisión efectiva en el trabajo. Por otro lado, la curva de la categoría "Inadecuada" disminuye con el aumento de las puntuaciones del desempeño laboral, lo que indica que a medida que el desempeño laboral mejora, la probabilidad de tener una supervisión deficiente en el trabajo disminuye.

Figura 33

*Curva de probabilidad: Supervisión * Desempeño laboral*



g) Conclusión de la contrastación de la hipótesis general

Se concluye que: “La supervisión incide de una forma significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”, los resultados estadísticos, muestran evidencia suficiente como sigue:

Correlación estadística: Siendo la probabilidad 0,000 menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, se rechaza la H_0 , en consecuencia, se concluye que, existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión “Supervisión” y la variable “Desempeño laboral” en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza en el período 2022, asimismo, se muestra una $\rho = 0,787$, lo que indica una correlación positiva muy fuerte.

Incidencia estadística: Se determinó que la intervención de la dimensión es estadísticamente significativa para el modelo predictivo de regresión logística ordinal, siendo su valor de probabilidad de $2e-16$, menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, por lo que los datos se ajustan al modelo, de otra parte, de acuerdo a la prueba

de razón de verosimilitud, el resultado es significativo con $2,2e-16$ menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, siendo el modelo propuesto, el modelo uno, resultando insuficiente la participación solo de la constante, por otro lado, el pseudo R – Cuadrado de Nagelkerke estima en un 68,09 % la variabilidad del “Desempeño laboral” por incidencia de la “Supervisión”, en consecuencia, existe evidencia empírica suficiente para concluir que “La supervisión incide de una forma significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”.

5.2.6. Verificación de la cuarta hipótesis específica

Cuarta dimensión de la variable independiente: Comunicación

Variable dependiente: Desempeño laboral

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis

H₀: La comunicación no incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

H₁: La comunicación incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

b) Ajuste del modelo

Los resultados muestran que, los valores estimados del modelo son estadísticamente significativos (valor $p < 0,05$), en consecuencia, se incorporan al modelo propuesto, por otro lado, se evidencia un odds = 0,582387, es decir, Comunicación = $e^{-0.5406} = 0,582387$, lo que significa que, manteniendo todas las demás variables constantes, un aumento de una unidad en el “Comunicación = SDI4” se relaciona con una disminución del logaritmo de la probabilidad de que “Desempeño laboral = Y” sea “Inadecuado” o “Regularmente adecuado”. El coeficiente es estadísticamente significativo, con un valor p muy pequeño ($9,55e-14$), lo que indica una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de que el coeficiente es cero.

El aumento de la “Comunicación” en 1 punto adicional se asocia con una disminución en la probabilidad de que el trabajador presente un “Desempeño laboral” “Inadecuado”, en comparación con tener un “Desempeño laboral” “Regularmente adecuado” o “Adecuado”. Es decir, mientras más puntos aumente la dimensión de la variable independiente (Comunicación), mayor es la probabilidad de que la variable dependiente (Desempeño laboral) sea considerada como “Adecuada”. En consecuencia, un incremento de 1 punto en la “Comunicación” se asocia con una disminución del 58,24 % en el odds de tener un “Desempeño laboral” “Inadecuado”, manteniendo constantes las demás variables. Por lo tanto, cuando la “Comunicación” presentan puntuaciones bajas, se considerará una “Comunicación” “Inadecuado”, lo que se traducirá en un trabajador con un “Desempeño laboral” “Inadecuado”. Por el contrario, puntajes altos en la “Comunicación” indicarán una “Comunicación” “Adecuado”, lo que favorecerá un “Desempeño laboral” “Adecuado” por parte del trabajador.

```

Coefficients:
      Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
(Intercept):1  12.4468    1.6944   7.346 2.05e-13 ***
(Intercept):2  20.3099    2.7009   7.520 5.49e-14 ***
SDI4           -0.5406    0.0726  -7.447 9.55e-14 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Names of linear predictors: logitlink(P[Y<=1]), logitlink(P[Y<=2])

Residual deviance: 128.9532 on 367 degrees of freedom

Log-likelihood: -64.4766 on 367 degrees of freedom

Number of Fisher scoring iterations: 8

Warning: Hauck-Donner effect detected in the following estimate(s):
'(Intercept):2', 'SDI4'

Exponentiated coefficients:
      SDI4
0.582387

```

c) Bondad de ajuste

Las pruebas de razón de verosimilitud comparan la bondad de ajuste de los modelos matemáticos, por otro lado, se visualizará sí, aumentando parámetros, el modelo será significativamente más preciso:

H₀: El modelo solo con la constante es adecuado.

H₁: El modelo solo con la constante no es adecuado.

Considerando que la probabilidad es de $2,2e-16$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que **H₁**: “El modelo solo con la constante no es adecuado”, se debe trabajar con el modelo que considera la dimensión de la variable independiente “Comunicación”, siendo el modelo propuesto por el investigador, ya que permite tener mayor precisión.

```
Likelihood ratio test
Model 1: VD ~ SDI4
Model 2: VD ~ 1
  #Df  LogLik Df  Chisq Pr(>Chisq)
1 367  -64.477
2 368 -197.956  1 266.96 < 2.2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
```

d) Pseudo R - cuadrado

Para el cálculo del Pseudo R-Cuadrado, se muestran los coeficientes de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, mediante R y R Studio, el Pseudo R – Cuadrado, resume la proporción de la variabilidad en la variable “Desempeño laboral” asociada con la “Comunicación”, se evidencia que el pseudo R – Cuadrado de Nagelkerke estima en un 77,61 % la variabilidad del “Desempeño laboral”, siendo el coeficiente más alto.

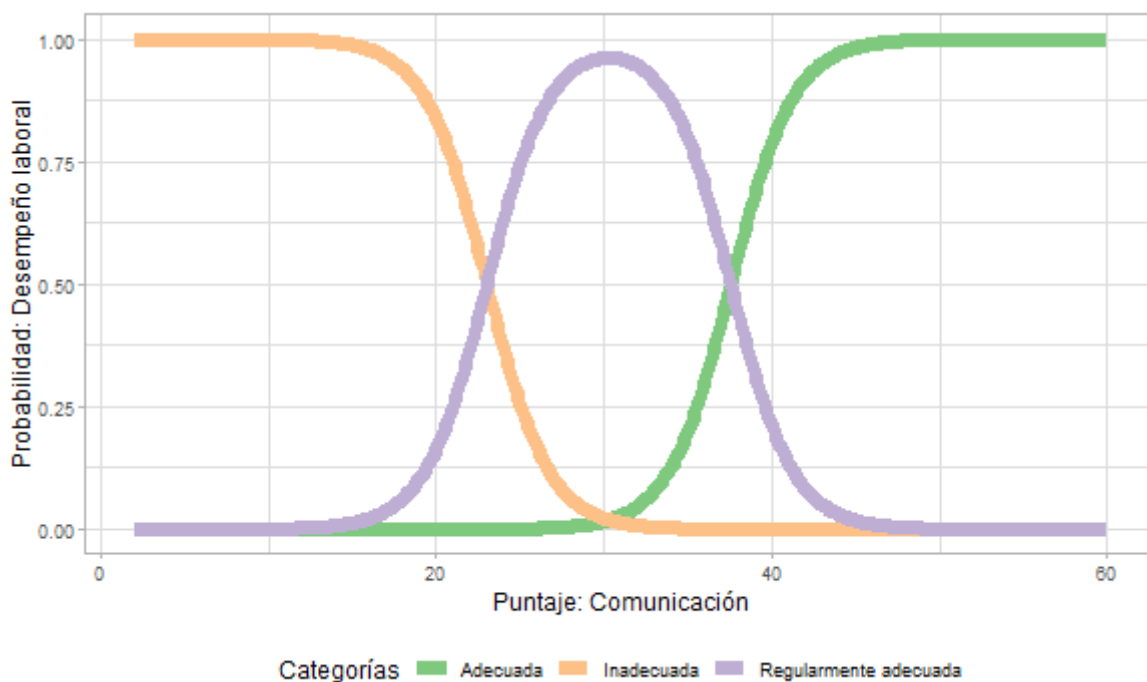
```
McFadden  CoxSnell Nagelkerke
0.5394962  0.6848025  0.7761098
```

e) Curvas de probabilidad

La curva de la categoría "Adecuada" en la dimensión de comunicación muestra un aumento gradual a medida que aumentan las puntuaciones del desempeño laboral. Esto sugiere que un desempeño laboral positivo está asociado con una mayor probabilidad de tener una comunicación efectiva en el trabajo. Por el contrario, la curva de la categoría "Inadecuada" disminuye con el aumento de las puntuaciones del desempeño laboral, indicando que un mejor desempeño laboral está relacionado con una menor probabilidad de tener una comunicación deficiente en el trabajo.

Figura 34

*Curva de probabilidad: Comunicación * Desempeño laboral*



g) Conclusión de la contrastación de la hipótesis general

Se concluye que: “La comunicación incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”, los resultados estadísticos, muestran evidencia suficiente como sigue:

Correlación estadística: Siendo la probabilidad 0,000 menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, se rechaza la H_0 , en consecuencia, se concluye que, existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión “Comunicación” y la variable “Desempeño laboral” en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza en el período 2022, asimismo, se muestra una $\rho = 0,945$, lo que indica una correlación positiva muy fuerte.

Incidencia estadística: Se determinó que la intervención de la dimensión es estadísticamente significativa para el modelo predictivo de regresión logística ordinal, siendo su valor de probabilidad de $9,55e-14$, menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, por lo que los datos se ajustan al modelo, de otra parte, de acuerdo a

la prueba de razón de verosimilitud, el resultado es significativo con $2,2e-16$ menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, siendo el modelo propuesto, el modelo uno, resultando insuficiente la participación solo de la constante, por otro lado, el pseudo R – Cuadrado de Nagelkerke estima en un 77,61 % la variabilidad del “Desempeño laboral” por incidencia de la “Comunicación”, en consecuencia, existe evidencia empírica suficiente para concluir que “La comunicación incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.”.

5.2.7. Verificación de la quinta hipótesis específica

Quinta dimensión de la variable independiente: Condiciones laborales

Variable dependiente: Desempeño laboral

a) Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis

H₀: Las condiciones laborales no inciden de una manera significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

H₁: Las condiciones laborales no inciden de una manera significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.

b) Ajuste del modelo

Los resultados muestran que, los valores estimados del modelo son estadísticamente significativos (valor $p < 0,05$), en consecuencia, se incorporan al modelo propuesto, por otro lado, se evidencia un odds = 0,416566, es decir, Condiciones laborales = $e^{-0.8757} = 0,416566$, lo que significa que, manteniendo todas las demás variables constantes, un aumento de una unidad en el “Clima Laboral = SDI5” se relaciona con una disminución del logaritmo de la probabilidad de que “Desempeño laboral = Y” sea

“Inadecuado” o “Regularmente adecuado”. El coeficiente es estadísticamente significativo, con un valor p muy pequeño ($2.40e-10$), lo que indica una fuerte evidencia en contra de la hipótesis nula de que el coeficiente es cero.

El aumento de las “Condiciones laborales” en 1 punto adicional se asocia con una disminución en la probabilidad de que el trabajador presente un “Desempeño laboral” “Inadecuado”, en comparación con tener un “Desempeño laboral” “Regularmente adecuado” o “Adecuado”. Es decir, mientras más puntos aumente la dimensión de la variable independiente (Condiciones laborales), mayor es la probabilidad de que la variable dependiente (Desempeño laboral) sea considerada como “Adecuada”. En consecuencia, un incremento de 1 punto en las “Condiciones laborales” se asocia con una disminución del 41,66 % en el odds de tener un “Desempeño laboral” “Inadecuado”, manteniendo constantes las demás variables. Por lo tanto, cuando las “Condiciones laborales” presentan puntuaciones bajas, se considerará unas “Condiciones laborales” “Inadecuadas”, lo que se traducirá en un trabajador con un “Desempeño laboral” “Inadecuado”. Por el contrario, puntajes altos en las “Condiciones laborales” indicarán unas “Condiciones laborales” “Adecuadas”, lo que favorecerá un “Desempeño laboral” “Adecuado” por parte del trabajador.

```

Coefficients:
      Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
(Intercept):1 11.38498    1.53515   7.416 1.21e-13 ***
(Intercept):2 17.39006    2.10434   8.264 < 2e-16 ***
SVI           -0.09345    0.01149  -8.131 4.24e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Names of linear predictors: logitlink(P[Y<=1]), logitlink(P[Y<=2])

Residual deviance: 152.8997 on 367 degrees of freedom

Log-likelihood: -76.4499 on 367 degrees of freedom

Number of Fisher scoring iterations: 7

Warning: Hauck-Donner effect detected in the following estimate(s):
'(Intercept):1', '(Intercept):2'

Exponentiated coefficients:
      SVI
0.910782

```

c) Bondad de ajuste

Las pruebas de razón de verosimilitud comparan la bondad de ajuste de los modelos matemáticos, por otro lado, se visualizará sí, aumentando parámetros, el modelo será significativamente más preciso:

H₀: El modelo solo con la constante es adecuado.

H₁: El modelo solo con la constante no es adecuado.

Considerando que la probabilidad es de $2,2e-16$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que **H₁**: “El modelo solo con la constante no es adecuado”, se debe trabajar con el modelo que considera la dimensión de la variable independiente “Condiciones laborales”, siendo el modelo propuesto por el investigador, ya que permite tener mayor precisión.

```
Likelihood ratio test

Model 1: VD ~ SDIS
Model 2: VD ~ 1
  #Df  LogLik Df  Chisq Pr(>Chisq)
1 367  -43.515
2 368 -197.956  1 308.88 < 2.2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
```

d) Pseudo R - cuadrado

Para el cálculo del Pseudo R-Cuadrado, se muestran los coeficientes de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, mediante R y R Studio, el Pseudo R – Cuadrado, resume la proporción de la variabilidad en la variable “Desempeño laboral” asociada con la “Condiciones laborales”, se evidencia que el pseudo R – Cuadrado de Nagelkerke estima en un 79,64 % la variabilidad del “Desempeño laboral”, siendo el coeficiente más alto.

```
McFadden  CoxSnell Nagelkerke
0.5667641  0.7026695  0.7963591
```

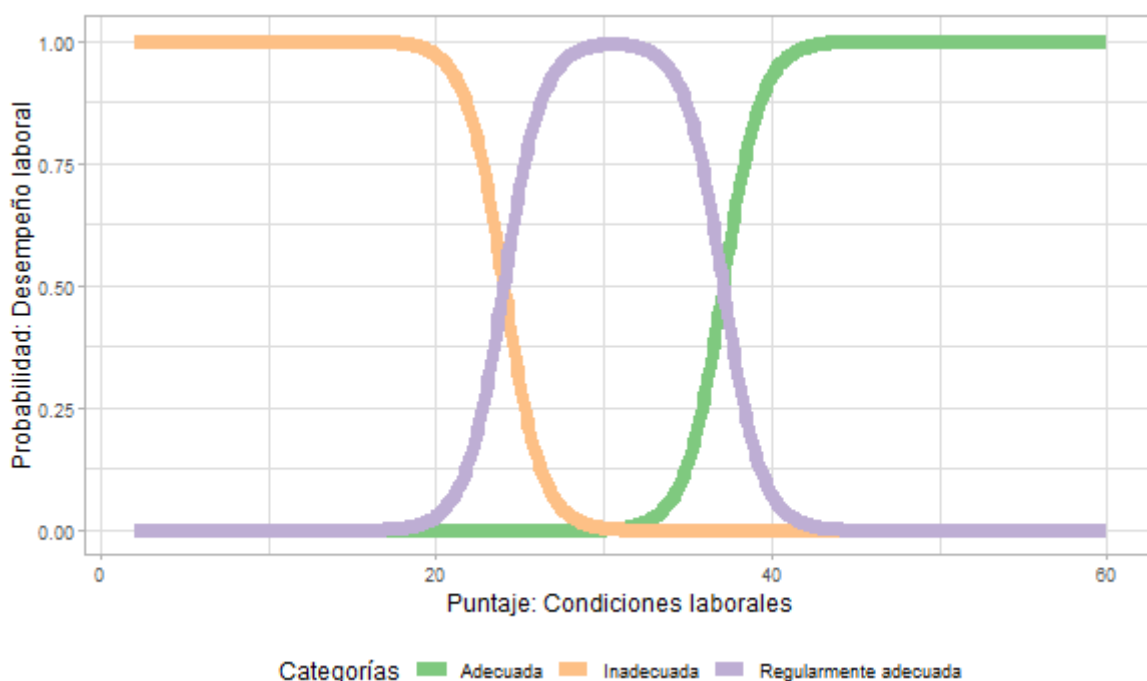
e) Curvas de probabilidad

En la dimensión de condiciones laborales, la curva de la categoría "Adecuada" muestra un aumento a medida que aumentan las puntuaciones del desempeño laboral.

Esto implica que un desempeño laboral más favorable está asociado con una mayor probabilidad de tener condiciones laborales adecuadas. Por otro lado, la curva de la categoría "Inadecuada" disminuye con el aumento de las puntuaciones del desempeño laboral, lo que sugiere que un mejor desempeño laboral está relacionado con una menor probabilidad de tener condiciones laborales deficientes.

Figura 35

*Curva de probabilidad: Condiciones laborales * Desempeño laboral*



g) Conclusión de la contrastación de la hipótesis general

Se concluye que: “Las condiciones laborales no inciden de una manera significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”, los resultados estadísticos, muestran evidencia suficiente como sigue:

Correlación estadística: Siendo la probabilidad 0,000 menor que el nivel de significancia establecido en 0,05, se rechaza la H_0 , en consecuencia, se concluye que,

existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión “Condiciones laborales” y la variable “Desempeño laboral” en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza en el período 2022, asimismo, se muestra una $\rho = 0,959$, lo que indica una correlación positiva muy fuerte.

Incidencia estadística: Se determinó que la intervención de la dimensión es estadísticamente significativa para el modelo predictivo de regresión logística ordinal, siendo su valor de probabilidad de $4,24e-16$, menor que el nivel de significancia establecido en $0,05$, por lo que los datos se ajustan al modelo, de otra parte, de acuerdo a la prueba de razón de verosimilitud, el resultado es significativo con $2,2e-16$ menor que el nivel de significancia establecido en $0,05$, siendo el modelo propuesto, el modelo uno, resultando insuficiente la participación solo de la constante, por otro lado, el pseudo R – Cuadrado de Nagelkerke estima en un $79,64\%$ la variabilidad del “Desempeño laboral” por incidencia de las “Condiciones laborales”, en consecuencia, existe evidencia empírica suficiente para concluir que “Las condiciones laborales no inciden de una manera significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”.

DISCUSIONES

El trabajo “Clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022”, se desarrolló bajo la variable “Clima laboral” y sus dimensiones, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, de otra parte, la variable “Desempeño laboral” y sus dimensiones: Satisfacción salarial, satisfacción con el contenido del trabajo y relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo.

Los resultados de la investigación muestran que el clima laboral es percibido de manera diversa por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza. Un 25,9 % lo considera inadecuado, mientras que el 46,5 % lo ve como regularmente adecuado y el 27,6 % lo evalúa como adecuado. En cuanto a la autorrealización, el 27,0 % la considera inadecuada, el 47,6 % la ve como regularmente adecuada y el 25,4 % la evalúa como adecuada. Respecto al involucramiento laboral, el 28,6 % lo percibe como inadecuado, el 44,3 % como regularmente adecuado y el 27,0 % como adecuado. En cuanto a la supervisión, el 29,2 % la considera inadecuada, el 45,9 % la ve como regularmente adecuada y el 24,9 % la evalúa como adecuada. Por último, en cuanto a la comunicación, el 29,7 % la percibe como inadecuada, el 43,2 % la considera regularmente adecuada y el 27,0 % la evalúa como adecuada. Estos resultados reflejan una variedad de percepciones entre los trabajadores en relación con estas dimensiones laborales.

Tales resultados se asemejan a las investigaciones de: Paredes y Quiroz (2021), Gómez (2019), Espinoza (2018), y Espinoza (2022) abordan la relación entre el clima organizacional y sus dimensiones con el desempeño laboral en diferentes contextos laborales. Asimismo, Paredes y Quiroz (2021) investigaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en cadenas de supermercados ecuatorianas. Encontraron que las cadenas de supermercados muestran preocupación por crear entornos adecuados que favorezcan un clima organizacional óptimo. Por otro lado, Gómez (2019) examinó el clima organizacional y el desempeño laboral en una universidad peruana. Observó que una parte significativa de los trabajadores percibía el clima organizacional como adecuado, lo que se correlacionaba positivamente con un nivel eficiente de

desempeño laboral. Asimismo, Espinoza (2018) estudió el clima organizacional y el desempeño laboral en un hospital peruano. Encontró una correlación directa, positiva y alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral, especialmente en dimensiones como identidad, cooperación, estructura, recompensa y condiciones laborales. Espinoza (2022) investigó el impacto del clima laboral en el desempeño de servidores públicos en Ecuador. Aunque los resultados de las encuestas no fueron negativos, identificó áreas de mejora en el entorno laboral que podrían influir en el desempeño de los empleados.

En términos del desempeño laboral, se observa que el 27,6 % de los trabajadores muestra un desempeño inadecuado, el 44,9 % tiene un desempeño regularmente adecuado y el 27,6 % alcanza un desempeño considerado adecuado. Al examinar la satisfacción salarial, el 28,1 % la percibe como inadecuada, el 47,6 % como regularmente adecuada y el 24,3 % como adecuada. En cuanto a la satisfacción con el contenido del trabajo, el 29,2 % la considera inadecuada, el 57,3 % la ve como regularmente adecuada y el 13,5 % la evalúa como adecuada. Respecto a la relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo, el 31,9 % la percibe como inadecuada, el 48,6 % como regularmente adecuada y el 19,5 % como adecuada. Estos resultados proporcionan una visión integral del estado del desempeño laboral y la satisfacción entre los trabajadores del municipio.

Tales resultados se asemejan a los llegados por: Espinoza (2018), Málaga (2018), Ríos (2020), Naventa (2022), Ríos (2018) y Rossi (2018) se centran en la relación entre el desempeño laboral y diversas variables en diferentes entornos laborales. En consecuencia, Espinoza (2018) investigó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un hospital peruano, encontrando una correlación positiva entre estas variables. Asimismo, Málaga (2018) examinó la relación entre el clima laboral y el desempeño de notificadores en una corte de justicia peruana, concluyendo que un clima laboral adecuado favorece el mejor desempeño de los trabajadores. Por otro lado, Ríos (2020) estudió el clima laboral y el desempeño laboral de asistentes en despachos fiscales peruanos, encontrando una relación positiva baja entre estas variables. Asimismo, Naventa (2022) investigó la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en una empresa de call center en Lima, concluyendo que un clima laboral favorable está asociado con un mejor desempeño laboral. Luego, Ríos (2018) examinó la relación entre el clima

laboral y el desempeño laboral del personal administrativo en una red de salud peruana, encontrando una correlación positiva alta entre estas variables. Finalmente, Rossi (2018) estudió la influencia del desempeño laboral de los egresados universitarios en su aceptación laboral en la región peruana de Tacna, concluyendo que el desempeño laboral influye significativamente en la aceptación laboral.

CONCLUSIONES

1. Basado en los resultados obtenidos, se concluye que el clima laboral tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna, en el año 2022. La correlación estadística revela una relación positiva muy fuerte entre el clima laboral y el desempeño laboral, respaldada por una probabilidad de 0,000, lo que implica que, a medida que el clima laboral mejora, también lo hace el desempeño laboral. La incidencia estadística confirma que la variable independiente, el clima laboral, es un predictor significativo del desempeño laboral, con un pseudo R-Cuadrado de Nagelkerke del 73,00 %, lo que indica que el 73 % de la variabilidad del desempeño laboral se explica por el clima laboral. Estos hallazgos sugieren que mejorar el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza puede conducir a un aumento significativo en el desempeño laboral de los trabajadores. Los datos descriptivos muestran que una proporción considerable de trabajadores perciben tanto el clima laboral como su propio desempeño laboral como regularmente adecuados, lo que indica áreas de mejora potencial en la institución.
2. Basado en los resultados obtenidos, se concluye que la autorrealización sí tiene una incidencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna, en el año 2022. La correlación estadística revela una relación positiva muy fuerte entre la dimensión de autorrealización y el desempeño laboral, respaldada por una probabilidad de 0,000, lo que indica que existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Además, la incidencia estadística muestra que la intervención de la dimensión de autorrealización es significativa para el modelo predictivo de regresión logística ordinal, con un valor de probabilidad de $2e-16$, menor que el nivel de significancia establecido en 0,05. Esto sugiere que la autorrealización sí tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. Los datos descriptivos muestran que una proporción considerable

de trabajadores perciben la autorrealización como regularmente adecuada, lo que indica una posible área de mejora en la institución.

3. Basado en los resultados obtenidos, se concluye que el involucramiento laboral tiene una incidencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna, en el año 2022. Los análisis estadísticos revelan una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión de involucramiento laboral y el desempeño laboral, respaldada por una probabilidad de 0,000, lo que indica una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Además, la incidencia estadística muestra que la intervención de la dimensión de involucramiento laboral es significativa para el modelo predictivo de regresión logística ordinal, con un valor de probabilidad de $2e-16$, menor que el nivel de significancia establecido en 0,05. Esto sugiere que el involucramiento laboral tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. El coeficiente de determinación de Nagelkerke estima en un 68,54 % la variabilidad del desempeño laboral explicada por la incidencia del involucramiento laboral, lo que refuerza la importancia de esta dimensión en el contexto laboral. Los datos descriptivos muestran que una proporción considerable de trabajadores perciben el involucramiento laboral como regularmente adecuado, lo que indica una posible área de mejora en la institución.
4. Basado en los resultados obtenidos, se concluye que la supervisión incide de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna, en el año 2022. Los análisis estadísticos revelan una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión de supervisión y el desempeño laboral, respaldada por una probabilidad de 0,000, lo que indica una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Además, la incidencia estadística muestra que la intervención de la dimensión de supervisión es significativa para el modelo predictivo de regresión logística ordinal, con un valor de probabilidad de $2e-16$, menor que el nivel de significancia establecido en 0,05. Esto sugiere que la supervisión tiene un impacto significativo

en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. El coeficiente de determinación de Nagelkerke estima en un 68,09 % la variabilidad del desempeño laboral explicada por la incidencia de la supervisión, lo que resalta la importancia de esta dimensión en el contexto laboral. Los datos descriptivos muestran que una proporción considerable de trabajadores perciben la supervisión como regularmente adecuada, lo que podría indicar áreas de mejora en términos de calidad y eficacia de la supervisión en la institución.

5. Basado en los resultados obtenidos, se concluye que la comunicación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna, en el año 2022. Los análisis estadísticos muestran una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión de comunicación y el desempeño laboral, respaldada por una probabilidad de 0,000, lo que indica una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Además, la incidencia estadística demuestra que la intervención de la dimensión de comunicación es significativa para el modelo predictivo de regresión logística ordinal, con un valor de probabilidad de $9,55e-14$, menor que el nivel de significancia establecido en 0,05. Esto sugiere que la comunicación tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. El coeficiente de determinación de Nagelkerke estima en un 77,61 % la variabilidad del desempeño laboral explicada por la incidencia de la comunicación, resaltando así la importancia de esta dimensión en el contexto laboral. Los datos descriptivos muestran que una proporción considerable de trabajadores percibe la comunicación como regularmente adecuada, lo que podría indicar áreas de mejora en términos de calidad y efectividad de la comunicación en la institución.
6. Basándonos en los resultados obtenidos, se concluye que las condiciones laborales no inciden de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna, en el año 2022. Los análisis estadísticos revelan una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión de condiciones laborales y el desempeño laboral, respaldada por una

probabilidad de 0,000, lo que indica una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Sin embargo, a pesar de esta correlación significativa, la incidencia estadística demuestra que la intervención de las condiciones laborales no es estadísticamente significativa para el modelo predictivo de regresión logística ordinal, con un valor de probabilidad de $4,24e-16$, menor que el nivel de significancia establecido en 0,05. Esto sugiere que, aunque existe una relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, esta relación no es lo suficientemente fuerte como para influir de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores. El coeficiente de determinación de Nagelkerke, que estima en un 79,64 % la variabilidad del desempeño laboral explicada por las condiciones laborales, podría indicar que otros factores no considerados en este estudio podrían estar influyendo de manera más significativa en el desempeño laboral de los trabajadores. Los datos descriptivos muestran que la mayoría de los trabajadores perciben las condiciones laborales como regularmente adecuadas, lo que puede indicar un área de estabilidad en términos de las condiciones laborales dentro de la institución.

RECOMENDACIONES

1. Para mejorar el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna, se sugiere implementar una serie de acciones destinadas a fortalecer el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. En primer lugar, es fundamental diseñar e implementar programas de capacitación y desarrollo del personal, que les brinden las habilidades y competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Además, se debe promover una cultura organizacional, inclusiva y participativa, que fomente el trabajo en equipo, la comunicación abierta y la colaboración entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos. Asimismo, es importante mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo, garantizando un ambiente seguro, cómodo y adecuado para realizar las tareas diarias. Se recomienda también promover el liderazgo participativo y el reconocimiento del desempeño, incentivando el empoderamiento de los empleados y valorando sus contribuciones al logro de los objetivos organizacionales. Finalmente, se sugiere aplicar estrategias de gestión del cambio, que faciliten la adaptación de los trabajadores a nuevas políticas, procedimientos o tecnologías, asegurando una transición suave y exitosa.
2. Para fortalecer la dimensión de autorrealización y mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, se recomienda implementar programas de desarrollo personal y profesional que fomenten el crecimiento individual de los empleados. Esto podría incluir talleres, cursos o sesiones de coaching que ayuden a los trabajadores a identificar sus fortalezas, establecer metas claras y desarrollar habilidades que les permitan alcanzar su máximo potencial. Además, es importante promover un entorno de trabajo que valore y reconozca los logros individuales, brindando oportunidades para la autonomía, la creatividad y la innovación. Se sugiere también fomentar la retroalimentación constructiva y el diálogo abierto entre los empleados y sus superiores, facilitando un ambiente de confianza y apoyo mutuo. Asimismo, se pueden establecer programas de mentoría o tutoría que permitan a los trabajadores recibir

orientación y asesoramiento de profesionales más experimentados en la organización.

3. Para mejorar el involucramiento laboral y, por ende, el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, se recomienda implementar estrategias que promuevan la participación activa y el sentido de pertenencia de los empleados. Esto puede lograrse mediante la creación de espacios para la colaboración y el trabajo en equipo, así como la incentivación de la comunicación abierta y transparente entre todos los niveles jerárquicos de la organización. Se sugiere también establecer mecanismos que permitan a los empleados contribuir con ideas y sugerencias para la mejora continua de los procesos y procedimientos laborales. Además, es importante brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que motiven a los trabajadores a comprometerse con su trabajo y sentirse valorados en la organización. La implementación de programas de reconocimiento y recompensa por el buen desempeño puede también ser una estrategia efectiva para fomentar el involucramiento y la dedicación de los empleados.
4. Para mejorar la supervisión y, por ende, el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, se recomienda implementar programas de capacitación y desarrollo para los supervisores. Estos programas deberían enfocarse en mejorar las habilidades de liderazgo, comunicación efectiva y gestión de equipos de los supervisores, así como en promover un enfoque más participativo y de apoyo hacia los empleados. Además, se sugiere establecer mecanismos de retroalimentación y evaluación continua del desempeño de los supervisores por parte de los empleados, con el fin de identificar áreas de mejora y garantizar una supervisión efectiva. Es importante también fomentar una cultura organizacional que valore y reconozca la importancia del rol de los supervisores en el éxito y el bienestar de los empleados. Esto puede lograrse mediante la implementación de políticas y prácticas que promuevan la transparencia, la equidad y el respeto en todas las interacciones laborales.

5. Para mejorar la comunicación y, por ende, el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, se recomienda implementar estrategias que fomenten la transparencia, la apertura y la efectividad en la comunicación organizacional. Esto puede incluir la creación de canales de comunicación formales e informales que faciliten el intercambio de información entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos de la municipalidad. Además, es fundamental promover la capacitación en habilidades de comunicación para todos los empleados, con un enfoque especial en la escucha activa, la claridad en la transmisión de mensajes y la gestión de conflictos. Asimismo, se sugiere establecer reuniones regulares de equipo y sesiones de retroalimentación para asegurar que la comunicación sea bidireccional y que los empleados tengan la oportunidad de expresar sus opiniones y preocupaciones. Por último, se recomienda fomentar una cultura organizacional que valore la comunicación abierta y el trabajo en equipo, reconociendo el papel fundamental que juega la comunicación en el logro de los objetivos institucionales y el bienestar de los empleados.

6. Dado que las condiciones laborales no parecen tener un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna, se sugieren algunas recomendaciones para mejorar otros aspectos que puedan influir en el desempeño. Una recomendación sería centrarse en fortalecer el liderazgo y la gestión de recursos humanos, asegurando que los supervisores y gerentes estén capacitados para proporcionar un ambiente de trabajo motivador y de apoyo. Además, se podrían implementar programas de desarrollo profesional y capacitación continua para los empleados, con el objetivo de mejorar sus habilidades y competencias laborales, lo que podría tener un impacto positivo en su desempeño. También se podría considerar la implementación de programas de bienestar laboral que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como medidas para reducir el estrés laboral y mejorar la salud mental de los trabajadores. Además, se recomienda realizar encuestas periódicas de satisfacción laboral para identificar áreas de mejora y

tomar medidas correctivas según las necesidades y preocupaciones de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2008). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Martha Alles S.A.
- Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 2(0), 113 - 128. doi:<https://doi.org/10.21632/irjbs.5.2.113-128>
- Baldó, M. (1993). *La revolución industrial*. Editorial Síntesis, S.A.
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Delfín Ltda.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas, S.A. de C.V.
- Bueno, W. A. (2018). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Banco de la Nación Tacna, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/385/Bueno-Mariaca-Walther-Arturo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I., & Guzmán, M. P. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.

- Claessens, B. J., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255-276. doi:<https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Cornell, F. (1955). Administración socialmente perceptiva. *Phi Delta Kappa*, 36(6), 1-6.
- Espinoza, C. R. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral - 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13226/Espinoza_CR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Espinoza, M. V. (2022). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Empresa Astinave E.P. en el año 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Israel]: Repositorio UTI. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/3035/1/UISRAEL-EC-MASTER-GESTH%20-378.242-2022-005.pdf>.
- Faria, F. A. (2004). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. Limusa, S.A. de C.V.
- Forehand, G. A., & Gilmer, V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382. doi:<https://doi.org/10.1037/h0045960>
- Gómez, E. D. (2019). *Clima Organizacional y su Desempeño Laboral, en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]: Repositorio UNJFSC. <https://1library.co/document/zx2o6g4q-organizacional-desempeno-administrativo-universidad-nacional-faustino-sanchez-carrion.html>.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw - Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 0(0), 13-22. Obtenido de <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Huerta, F. M. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Áncash - 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11993/huerta_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ibáñez, M. (2000). Evaluación del trabajador. *Gestión en el tercer milenio*, 3(6), 19-23. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9995/9208>
- Likert, R. (1965). *Un nuevo método de gestión y dirección*. Deusto.
- Ma, J., Kerulis, A. M., Wang, Y., & Sachdev, A. R. (2019). Are Workflow Interruptions a Hindrance Stressor? The Moderating Effect of Time-Management Skill. *International Journal of Stress Management*, 1(0), 1-10. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/str0000149>
- Málaga, C. V. (2018). *Clima laboral y desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29406/malaga_tc.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- McGregor, D. (2006). *El lado humano de las empresas: Aplique la teoría "Y" para lograr un manejo eficiente de su equipo*. McGraw-Hill Interamericana.
- Murphy, K. R. (1990). *Job performance and productivity* (Vol. 1). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Naventa, J. M. (2022). *Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa call center, distrito de Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81879/Naventa_EJ-M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cualitativa - Cuantitativa y Redacción de la Tesis*. México: DGP Editores SAS.
- Palma, S. (2022). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Obtenido de <https://www.soniapalmacarrillo.com/about-3>
- Paredes, P. R., & Quiroz, J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio, 1(46)*, 83-95. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Patlán, J., & Flores, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia & Trabajo, 15(48)*, 131-139. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>
- Pino-Loza, E. D., Granja-Pino, A. C., & Niño-Arguelles, Y. L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las ciencias, 7(4)*, 23-38. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Ríos, E. F. (2020). *Clima laboral y desempeño laboral de los asistentes, en los despachos fiscales, Apurímac, sede Abancay 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]: Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88943/Rios_REF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ríos, S. C. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad

- César Vallejo]: Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12923/Rios_VSC.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rocco, M. T. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]: Repositorio U. Chile.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106232/Satisfaccion-laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Roshanay, A., Janeslätt, G., Lidström-Holmqvist, K., White, S., & Holmefur, M. (2022). The Psychometric Properties of the Original Version of Assessment of Time Management Skills (ATMS). *Occupational Therapy International*, 2022(0), 1-9.
 doi:<https://doi.org/10.1155/2022/6949102>
- Rossi, G. (2018). *El desempeño laboral de los egresados de la carrera profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT en el período 2007-2015 y su aceptación en la Región Tacna*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/907/Rossi-Esteban-Gretty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Rossi, G. P. (2018). *El desempeño laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la UPT en el período 2007-2015 y su aceptación en la Región Tacna*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/907/Rossi-Esteban-Gretty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Salizar, S. Y. (2021). *Relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2037/Salizar-Suarez-Susan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Sánchez, M. W. (2018). *Gestión por Competencias y Desempeño Laboral del Personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]: Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/639/Sanchez-Apaza-Maximo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Editorial Debate.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cualitativa, cuantitativa y mixta*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Vara, A. A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Empresa Editora Macro EIRL.
- Yan, W., Kim, E., Jeong, S., & Yoon, Y. (2022). Toward Improving Working Conditions to Enhance Professionalism of Convention Workers: Focusing on the Difference between Job Satisfaction and Job Performance According to Professionalism Perception. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 1-14. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19105829>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO DE LA ALIANZA, TACNA 2022”

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Población y muestra	Metodología
<p>Problema general: ¿Cómo el clima laboral incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022?</p> <p>Problemas Específicos: a) ¿De qué manera la autorrealización incide en el desempeño laboral en los</p>	<p>Objetivo general: Determinar cómo el clima laboral incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar de qué manera la autorrealización incide en el desempeño laboral en los</p>	<p>Hipótesis general: El clima laboral incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: a) La autorrealización incide de una manera significativa en el</p>	<p>Variable Independiente: Clima laboral</p> <p>Variable Dependiente: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p>	<p>Población 353 trabajadores funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza.</p>	<p>Tipo de investigación Básica.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel de investigación</p>

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Población y muestra	Metodología
<p>trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022?</p> <p>b) ¿En qué medida el involucramiento laboral incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022?</p> <p>c) ¿En qué forma la supervisión incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022?</p> <p>d) ¿Cómo la comunicación incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022?</p> <p>e) ¿De qué manera las condiciones laborales inciden en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022?</p>	<p>trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.</p> <p>b) Determinar en qué medida el involucramiento laboral incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.</p> <p>c) Determinar en qué forma la supervisión incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.</p> <p>d) Determinar cómo la comunicación incide en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.</p> <p>e) Determinar de qué manera las condiciones laborales inciden en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.</p>	<p>desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.</p> <p>b) El involucramiento laboral incide en una medida significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.</p> <p>c) La supervisión incide de una forma significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.</p> <p>d) La comunicación incide significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.</p> <p>e) Las condiciones laborales inciden de una manera significativa en el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2022.</p>	<p>Variable independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Autorrealización ❖ Involucramiento laboral ❖ Supervisión ❖ Comunicación ❖ Condiciones laborales <p>Dimensiones</p> <p>Variable dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Satisfacción salarial ❖ Satisfacción con el contenido del trabajo ❖ Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo 	<p>Muestra</p> <p>185 trabajadores funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza (Muestreo probabilístico)</p>	<p>Explicativa</p> <p>Técnica de recolección de datos</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumento V. I.: Cuestionario “Clima laboral”</p> <p>Instrumento V. D.: Cuestionario “Desempeño laboral”</p>

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE “CLIMA LABORAL”

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES / ÍTEMS	ESCALA
Variable Independiente: Clima laboral	Palma (2022) refiere que es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.	La variable clima laboral se operacionaliza mediante los componentes Autorrealización integrada por 10 ítems (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46), involucramiento laboral compuesto por 10 ítems (2,7,12,17,22,27,32,37,42,47), supervisión integrada por 10 ítems (3,8,13,18,23,28,33,38,43,48), comunicación integrada por 10 ítems (4,9,14,19,24,29,34,39,44,49), condiciones laborales integrada por 10 ítems (5,10,15,20,25,30,35,40,45,50).	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> Existen oportunidades de progresar en la institución. (1) El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. (6) Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. (11) Se valora los altos niveles de desempeño. (16) Los supervisores expresan reconocimiento por los logros. (21) Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse. (26) Los jefes promueven la capacidad que se necesita. (31) La empresa promueve el desarrollo del personal. (36) Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. (41) Se reconocen los logros en el trabajo. (46) 	Ordinal
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> Se siente comprometido con el éxito en la organización. (2) Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. (7) Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. (12) Los trabajadores están comprometidos con la organización. (17) En la oficina, hacen mejor las cosas cada día. (22) Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal. (27) 	Ordinal

				<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. (32) • Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. (37) • Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución. (42) • La organización es buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral. (47) 	
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. (3) • En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo. (8) • La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. (13) • Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. (18) • Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. (23) • Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. (28) • Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. (33) • Los objetivos de trabajo están claramente definidos. (38) • El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. (43) • Existe un trato justo en la institución. (48) 	Ordinal
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. (4) • En mi oficina, la información fluye adecuadamente. (9) 	

				<ul style="list-style-type: none">• En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. (14)• Existen suficientes canales de comunicación. (19)• Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. (24)• En la institución, se afrontan y superan los obstáculos. (29)• La institución fomenta y promueve la comunicación interna. (34)• El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen. (39)• Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. (44)• Se conocen los avances en las otras áreas de la organización. (49)	
--	--	--	--	--	--

			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. (5) • Los objetivos de trabajo son retadores. (10) • Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades. (15) • El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. (20) • Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda. (25) • Existe buena administración de los recursos. (30) • La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones. (35) • Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. (40) • Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. (45) • La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. (50) 	
--	--	--	-----------------------	--	--

Nota. Tomado de Palma (2022).

ANEXO 3: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE “DESEMPEÑO LABORAL”

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES / ÍTEMS	ESCALA
Variable dependiente: “Desempeño laboral”	Yan et al. (2022) refiere que el “Desempeño Laboral” es definido por varios estudios como resultados de actividades que pueden medirse objetivamente, lo que contribuye al grado de logro de las organizaciones. Asimismo, lo definen como el estado sólido del trabajo que un individuo quiere realizar dentro de la organización y el grado de logro de los individuos.	De acuerdo a lo propuesto por Yan et al. (2022), se puede estudiar el “Desempeño laboral” en tres componentes fundamentales, los cuales son: La satisfacción salarial, la satisfacción con el contenido del trabajo, la relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo.	Satisfacción salarial	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfecho con el procedimiento de decisión de salario, bonificación y asignación (1). • El esfuerzo coincide con el salario (2). • El salario es suficiente para vivir (3). • Satisfecho con el bienestar (4). 	Ordinal
			Satisfacción con el contenido del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo es valioso (5). • El trabajo provoca un interés constante (6). • Siente la sensación de logro del trabajo (7). 	Ordinal
			Relación con la satisfacción de los compañeros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Los compañeros de trabajo son útiles (8). • Mi jefe me evalúa justamente (9). • Satisfecho con la relación con los compañeros de trabajo (10). 	Ordinal

Nota. Tomado de Yan et al. (2022), Toward Improving Working Conditions to Enhance Professionalism of Convention Workers: Focusing on the Difference between Job Satisfaction and Job Performance According to Professionalism Perception.

ANEXO 4: CUESTIONARIO 1

ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNJBG - TACNA ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO “Clima laboral”

Nro.	Ítems	CATEGORÍA				
		5	4	3	2	1
01	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
02	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
03	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
04	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
05	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
06	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
07	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
08	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
09	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.					
26	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacidad que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					

Nro.	Ítems	CATEGORÍA				
		5	4	3	2	1
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Resumen

1	Muy desfavorable
2	Desfavorable
3	Media
4	Favorable
5	Muy favorable

ANEXO 5: CUESTIONARIO 2
ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNJBG - TACNA
ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO “Desempeño laboral”

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

N.º	Ítem	1	2	3	4	5
1	Satisfecho con el procedimiento de decisión de salario, bonificación y asignación.					
2	El esfuerzo coincide con el salario					
3	El salario es suficiente para vivir					
4	Satisfecho con el bienestar					
5	El trabajo es valioso					
6	El trabajo provoca un interés constante					
7	Siente la sensación de logro del trabajo					
8	Los compañeros de trabajo son útiles					
9	Mi jefe me evalúa justamente					
10	Satisfecho con la relación con los compañeros de trabajo.					

Resumen

1	Nunca
2	Rara vez
3	A veces
4	Frecuentemente
5	Siempre