

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS

**“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBO
LA MAR, AYACUCHO, 2023”**

PRESENTADO POR:

Bach. AUQUI AYVAR, ROMEL YONATAN

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

Mg. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

ORCID: 0000-0003-2452-1524

DNI: 28237618

LIMA- PERÚ

2024

INFORME DE SIMILITUD



INFORME DE SIMILITUD N°058-2024-UPCI-FCEYN-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:
BACHILLER AUQUI AYVAR, ROMEL YONATAN

FECHA : Lima, 4 de Setiembre de 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBO LA MAR, AYACUCHO, 2023”**, presentado por el Bachiller **AUQUI AYVAR, ROMEL YONATAN**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 27%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

- *Recibo digital turnitin
- *Resultado de similitud

DEDICATORIA

En especial a mi hermanita Darlee Virginia
Aqui Ayvar, quien es motor y motivo en cada
paso de mi vida que doy; y por ser mi apoyo en
este proceso de elaboración de mi tesis.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes que durante toda mi formación me brindaron sus conocimientos, los que hoy utilizo en esta tesis.

ÍNDICE

INFORME DE SIMILITUD	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Planteamiento del problema	15
1.3. Hipótesis de la investigación	16
1.4. Objetivos de la investigación.....	16
1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	17
1.6. Justificación del estudio.....	19
1.7. Trabajos previos	19
1.8. Teorías relacionadas al tema.....	24
1.9. Definición de términos básicos.....	33
II. MÉTODO	36
2.1 Tipo y diseño de investigación	36

2.2 Población, muestra y muestreo.....	37
2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	37
2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.	37
2.5 Método de análisis de datos.....	38
2.6 Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
3.1 Resultados descriptivos	40
3.2 Contrastación de hipótesis	48
IV. DISCUSIÓN.....	54
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS	59
ANEXO	64
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	65
Anexo 2. Instrumentos.....	67
Anexo 3. Validación.....	70
Anexo 4. Datos recolectados	72
Anexo 5. Evidencia de Similitud digital.....	76
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Clima laboral</i>	18
Tabla 2. <i>Desempeño laboral</i>	18
Tabla 3. <i>Prueba de confiabilidad del instrumento 1</i>	38
Tabla 4. <i>Prueba de confiabilidad del instrumento 2</i>	38
Tabla 5. <i>Resultado para la variable clima laboral</i>	40
Tabla 6. <i>Resultado para la dimensión comunicación</i>	41
Tabla 7. <i>Resultado para la dimensión remuneración</i>	42
Tabla 8. <i>Resultado para la dimensión capacitación</i>	43
Tabla 9. <i>Resultado para la variable desempeño laboral</i>	44
Tabla 10. <i>Resultado para la dimensión eficiencia</i>	45
Tabla 11. <i>Resultado para la dimensión eficacia</i>	46
Tabla 12. <i>Resultado para la dimensión efectividad</i>	47
Tabla 13. <i>Prueba de normalidad</i>	49
Tabla 14. <i>Contrastación de hipótesis principal</i>	50
Tabla 15. <i>Contrastación de hipótesis específica 1</i>	51
Tabla 16. <i>Contrastación de hipótesis específica 2</i>	52
Tabla 17. <i>Contrastación de hipótesis específica</i>	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Resultado para la variable clima laboral</i>	41
Figura 2. <i>Resultado para la dimensión comunicación</i>	42
Figura 3. <i>Resultado para la dimensión remuneración</i>	43
Figura 4. <i>Resultado para la dimensión capacitación</i>	44
Figura 5. <i>Resultado para la variable desempeño laboral</i>	45
Figura 6. <i>Resultado para la dimensión eficiencia</i>	46
Figura 7. <i>Resultado para la dimensión eficacia</i>	47
Figura 8. <i>Resultado para la dimensión efectividad</i>	48

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima laboral y desempeño laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Tambo en Ayacucho. La investigación aplicó un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, no experimental y se aplicó el método hipotético deductivo. La población fue de 87 trabajadores municipales y la muestra de 71. Se elaboraron instrumentos de recolección de datos, los cuales fueron validados por juicio de expertos y coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados fueron que el clima laboral fue catalogado por el 76,1% en un nivel regular, y que el desempeño laboral se encuentra en un nivel regular por el 54,1%. Se observó una relación directa entre el clima laboral y la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad. Esto sugiere que un clima laboral positivo puede influir en la capacidad de los empleados para alcanzar los resultados esperados y lograr los objetivos propuestos. Además, se identificó una relación directa entre el clima laboral y la efectividad en la Municipalidad Distrital de Tambo. Esto implica que un entorno de trabajo favorable puede contribuir a que los empleados sean más efectivos en la ejecución de sus labores.

Palabras clave: clima, desempeño, municipalidad, trabajadores

ABSTRACT

The research applied a quantitative approach, with correlational design, not experimental and applied the hypothetical deductive method. The population consisted of 87 municipal workers and the sample calculated was 71. Data collection instruments were developed and validated by expert judgment and Cronbach's alpha coefficient. The results were that the work environment was cataloged by 76.1% at a regular level, and that work performance is at a regular level by 54.1%. Based on research, it can be affirmed that there is a direct relationship between work environment and job performance. A direct relationship was observed between the work environment and the effectiveness of the workers of the Municipality. This suggests that a positive work climate can influence employees' ability to achieve expected results and achieve proposed goals. In addition, a direct relationship was identified between the work environment and effectiveness in the District Municipality of Tambo. This implies that a favorable work environment can help employees to be more effective in performing their tasks and achieving the desired results.

Keywords: climate, performance, municipality, workers

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El clima laboral, tanto en organizaciones públicas como privadas a nivel global, ha sido ampliamente reconocido como un elemento determinante en el bajo rendimiento de los empleados del sector público. La falta de pago de prestaciones a los trabajadores es el principal conflicto laboral que se presenta en el país (El economista, 2023). Pues el 34.60% de las demandas que se realizaron en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral fueron por esta razón. De acuerdo con el reporte que se presentó en la Primera Sesión Ordinaria 2023 detalla que la segunda razón por la que se demanda son los despidos con 28.6% de las demandas. Otras razones que se registran son terminación voluntaria de la relación de trabajo 2.6%; devolución de aportaciones 3.74%; rescisión de la relación laboral es de 2.41%; en lo que respecta al otorgamiento de pensión es de 1.79%; derecho de antigüedad 1.4% de las demandas y la menor es por derecho de ascenso con 0.47 por ciento. Según el informe la tasa de conciliación mensual se ha estabilizado entre el 75% y el 76%; y el tiempo promedio nacional de conciliación se mantiene sobre los 22 o 23 días naturales.

De igual forma, es posible explicar cómo los factores principales que contribuyen a un ambiente laboral poco favorable son las condiciones de trabajo inadecuadas que los empleados pueden experimentar, las remuneraciones que no corresponden adecuadamente al esfuerzo realizado por los trabajadores, o una combinación de ambos. Por lo tanto, se estima que la motivación laboral también está vinculada al entorno en el que se desarrolla la organización. Por lo tanto, resulta necesario analizar el estudio del clima laboral, ya que a nivel global se ha convertido en un elemento crucial para el rendimiento en el trabajo y el logro de los objetivos económicos. En este sentido, la motivación laboral se ve afectada por la gestión del clima laboral.

En el ámbito internacional el clima laboral hace mención del entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones de trabajadores y que crea un ambiente laboral óptimo que puede motivar a los colaboradores o afectar su desempeño laboral.

La creación de un entorno laboral favorable resulta de suma importancia para una empresa, ya que de lo contrario podría tener un impacto negativo en la productividad, según lo informado por Aptitus (Diario Gestión, 2018). Deloitte, participante en el III Seminario de Aptitus sobre "las nuevas tendencias en cultura y clima laboral", menciona que en Perú se observa que un 58% de los ejecutivos considera que la estrategia de bienestar laboral tiene un impacto positivo en la retención de empleados. Por otro lado, Aptitus destaca que el 81% de los trabajadores peruanos considera que el clima laboral es de suma importancia para su desempeño en la organización.

La evidencia respalda la idea de que un buen clima laboral en el rendimiento y la satisfacción de los empleados. De acuerdo con los datos mencionados anteriormente, se puede

apreciar que tanto los directivos como los trabajadores reconocen la importancia de fomentar un ambiente de trabajo saludable y favorable.

Joseph Zumaeta, el responsable de Aptitus, enfatizó que, aunque el salario es relevante, otros aspectos como las relaciones interpersonales y el entorno laboral también desempeñan un papel fundamental, ya que están estrechamente vinculados con la satisfacción, la motivación y el compromiso hacia la empresa. Estas declaraciones resaltan la importancia de considerar el bienestar emocional y social de los empleados, además de las compensaciones económicas. Es esencial que se promueva un ambiente de trabajo favorable, donde las relaciones laborales sean saludables y se fomente un clima de colaboración y apoyo mutuo. Aparte del aspecto económico, es crucial tener en cuenta los factores interpersonales y el ambiente laboral para garantizar la felicidad, motivación y compromiso de los empleados.

Al valorar y cultivar relaciones saludables y crear un entorno de trabajo positivo, las organizaciones pueden promover el bienestar de sus empleados y alcanzar un mayor nivel de éxito y productividad en general. Las principales causas de contar con un mal clima laboral. Por lo que se prevé que el ambiente laboral debe tener todas las condiciones indispensables para el trabajador y la motivación laboral juega un rol importante con el ambiente organizacional. El clima laboral a nivel internacional está siendo estudiado para tratar todas las fricciones o mala relación que tiene los trabajadores en instituciones públicas y privadas.

En el contexto nacional, la evaluación del clima laboral en instituciones, ya sean del sector público o privado, refleja una situación similar a la observada a nivel internacional. Esto implica que, tanto en el ámbito local como en el global, las organizaciones. Es importante reconocer una institución a otra, incluso dentro del mismo sector. Sin embargo, en términos generales, se pueden identificar tendencias y problemas recurrentes que afectan el ambiente de

trabajo y la experiencia de los trabajadores. El 26% de trabajadores señala que el principal (Diario el Comercio, 2021 En contraste, el 24% de los trabajadores indica que renunciaría a su empleo actual debido al ambiente laboral tóxico y la cultura organizacional negativa. Por otro lado, un 20% menciona que la situación política del país también sería un motivo para buscar nuevas oportunidades.

Estos datos revelan que tanto el clima laboral como los factores externos influyen en la decisión de los empleados de abandonar su trabajo actual. La falta de un ambiente positivo y de una cultura de trabajo saludable puede tener un impacto significativo en la satisfacción y el compromiso de los empleados, llevándolos a considerar otras opciones laborales. Además, la incertidumbre económica y política que afecta al país como resultado de la pandemia y la situación política también genera inquietud entre los trabajadores, lo cual podría impulsarlos a buscar oportunidades en lugares más estables y seguros. Se pronostica que existe una articulación de variables, donde los mejores lugares para desempeñarse son aquellos que logran generar culturas que integran a todos los trabajadores de la posición que cada uno ocupe que finalmente repercutirá en la productividad.

La mayoría de los trabajadores esperan encontrar un entorno laboral favorable que les permita realizar sus tareas de manera efectiva. Esto resalta la importancia que le dan los empleados al clima laboral y cómo este puede afectar su satisfacción y compromiso con la organización.

Además, la encuesta reveló que los trabajadores reconocen la influencia que tiene el entorno laboral en su productividad y bienestar. Sin embargo, el 19% restante señaló que el clima laboral y las percepciones individuales pueden variar y que algunos empleados pueden no ser conscientes del impacto que un buen clima laboral puede tener en su rendimiento y

satisfacción general. Se evidencia que el clima laboral este articulado en las variables ya que las instituciones públicas y privadas, porque consta que el liderazgo directivo tiene una incidencia en el desempeño laboral.

Se ha identificado un problema persistente en el ambiente laboral de la Municipalidad. En la actualidad, la organización en la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar no proporciona un entorno adecuado, lo que ha generado una falta constante de motivación en sus empleados, quienes cumplen con lo mínimo en sus responsabilidades. Esta situación se debe en gran medida a una gestión inadecuada por parte de los líderes, quienes no han sabido manejar los conflictos entre departamentos y trabajadores.

Una de las principales causas de esta problemática es la alta rotación de personal que se produce en cada administración municipal, lo cual resulta en la incorporación de nuevos empleados provenientes de la campaña del funcionario electo. Por otro lado, la falta de liderazgo, integración y motivación en el trabajo también contribuye a esta situación. Esto se evidencia en el personal contratado de forma permanente, así como en los empleados de planta, generando una relación deficiente entre los directivos y el personal. Este estudio se centra en examinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral, ya que se ha demostrado su impacto en la productividad de los colaboradores.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y desempeño laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la eficiencia, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023?

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la eficacia, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023?

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la efectividad, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis General

El clima laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.

1.3.2. Hipótesis específicos

El clima laboral se relaciona directamente con la eficiencia, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.

El clima laboral se relaciona directamente con la eficacia, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.

El clima laboral se relaciona directamente con la efectividad, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima laboral y desempeño laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el clima laboral y la eficiencia, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.

Determinar la relación entre el clima laboral y la eficacia, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.

Determinar la relación entre el clima laboral y la efectividad, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

Variable 1

La primera variable es el clima laboral y sus dimensiones son: comunicación, recuperación y capacitación. Los indicadores son: comunicación esencial, sistema de comunicación, fluidez en la comunicación, desempeño laboral, escalas remunerativas, nivel remunerativo, programa de capacitación, cursos de capacitación, elemento facilitador.

Variable 2

La segunda variable es el desempeño laboral y sus dimensiones son: eficiencia, eficacia y la efectividad. Los indicadores para esta segunda variable fueron: optimización del recurso, capacitación, comunicación entre directivos, procesos de la organización, base de la comunicación, labor efectiva, efectividad del desempeño, efectividad en la atención y el desempeño.

Tabla 1. *Clima laboral*

Dimensiones	Concepto	Indicadores	Escala	Instrumento
Comunicación	La comunicación se refiere al proceso de compartir información, ideas, opiniones y emociones entre dos o más personas.	– Comunicación esencial	Muy en desacuerdo	Cuestionario
		– Sistema de comunicación	En desacuerdo	
Remuneración	La compensación total es el conjunto de retribuciones que se brinda a los trabajadores a cambio de los servicios que ofrecen.	– Fluidez en la comunicación	Acuerdo indefinido	Cuestionario
		– Desempeño laboral	De acuerdo	
Capacitación	El rendimiento hace referencia a la realización de una tarea principal que potencia y apoya esas competencias..	– Escalas remunerativas	Muy de acuerdo	Cuestionario
		– Nivel remunerativo		
		– Programa de capacitación		
		– Cursos de capacitación		
		– Elemento facilitador		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. *Desempeño laboral*

Dimensiones	Concepto	Indicadores	Escala	Instrumento
Eficiencia	Es la habilidad para alcanzar un objetivo. La conexión que existe entre el esfuerzo	– Optimizando recursos	Muy en desacuerdo	Cuestionario
		– Capacitación	En desacuerdo	
Eficacia	Es la consecución de	– Comunicación entre directivos	Acuerdo indefinido	Cuestionario
		– Procesos de la organización		

	los objetivos planteados.	– Base de la comunicación Labor efectiva	De acuerdo
Efectividad	Es la influencia que tiene en la gestión, tanto en la consecución de los resultados como en la administración de los recursos.	– Efectividad del desempeño – Efectiva atención – Desempeño	Muy de acuerdo

Fuente: Elaboración propia

1.6. Justificación del estudio

1.6.1. Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente porque evalúa la vigencia del marco teórico y conceptual sobre el clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores. La sociedad evoluciona y cambia en el tiempo por lo que los conceptos presentados por los autores tienen un tiempo de vigencia; con este estudio se pretende dar una mirada genérica garantizando el aprendizaje, satisfacción y bienestar de cada trabajador.

1.6.2. Justificación práctica

La justificación de la investigación es encontrar soluciones que contribuyan a solucionar los problemas que afectan significativamente a la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar, tanto en relación con sus trabajadores como con la institución en su conjunto. Las propuestas desarrolladas tienen como objetivo mejorar la actitud laboral.

1.7. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Paiva (2017) tuvo como objetivo Analizar los factores que permiten establecer la

relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el SERNAC, Dirección Regional Valparaíso, 2016. El estudio utilizó un diseño descriptivo. La muestra seleccionada fue 13 empleados para la encuesta. En la encuesta de percepción del clima, La tasa de respuesta obtenida en la investigación fue del 100%. Los resultados encontrados revelaron que el clima laboral entre los empleados genera motivación para trabajar arduamente en beneficio de la organización. Además, se observó que los beneficios salariales y el reconocimiento de las opiniones de los empleados también desempeñan un papel efectivo en la motivación laboral. La investigación concluye que el clima organizacional de una organización proporciona la oportunidad de obtener retroalimentación sobre el comportamiento organizacional. Esta investigación resalta la importancia crucial del clima laboral para el buen funcionamiento de una organización. Los resultados obtenidos subrayan que un clima laboral positivo y motivador puede influir de manera significativa en el desempeño y la satisfacción de los empleados. Asimismo, se destaca la relevancia de brindar beneficios salariales justos y reconocer la opinión de los empleados como aspectos clave para mantener un clima laboral favorable. Estos hallazgos respaldan la importancia de que las organizaciones presten atención al clima laboral y tomen medidas para promover un entorno de trabajo saludable y motivador. Al hacerlo, se puede fomentar un mayor compromiso, productividad y bienestar entre los empleados, lo que a su vez contribuirá al éxito general de la organización.

Zans (2017) planteó el objetivo de la investigación fue examinar el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua, durante el período 2016. El estudio utilizó un enfoque descriptivo cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo-explicativo. La muestra seleccionada consistió en 88 trabajadores y funcionarios, de

los cuales 59 participaron en el estudio. Se aplicaron métodos, técnicas e instrumentos apropiados según las normas establecidas por la UNAN Managua para este tipo de investigación. Los resultados obtenidos revelaron que el clima organizacional en la FAREM se caracteriza principalmente por un ambiente optimista, lleno de entusiasmo y euforia, aunque también se identificaron niveles más bajos de frialdad y distanciamiento. En general, se consideró que el clima organizacional era moderadamente favorable, pero con aspectos desfavorables.

La investigación también señaló que tanto los trabajadores docentes como los administrativos consideraban. Además, destacaron la importancia de las relaciones interpersonales y cómo estas contribuyen a un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio. Por lo tanto, se enfatizó la necesidad de cultivar y fortalecer estas relaciones. Esta investigación resalta la importancia del clima laboral en el funcionamiento cohesionado de la organización. Los resultados obtenidos subrayan la influencia significativa que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la facultad. Se recomienda tomar medidas para mejorar el clima laboral, promoviendo un ambiente positivo, enriquecedor y favorable para el desarrollo y la satisfacción de los trabajadores.

Antecedentes nacionales

Castillo (2019) presentó la tesis “El clima laboral y su influencia en el desempeño de los asesores de negocios, Mibanco OI Motupe”. La investigación tuvo como objetivo mejorar el clima laboral de los asesores de negocios de la Oficina Mibanco de Motupe. El estudio utilizó un diseño cuasiexperimental. La muestra seleccionada fue 19 asesores de negocios de La OI Motupe. Se empleó como instrumento las encuestas con validez y confiabilidad. La

investigación concluyó que se determinó que la investigación del clima laboral si tiene influencia significativa en el desempeño de los asesores de negocios de Mibanco OI Motupe, lo que permite dar por aceptada la hipótesis de investigación planteada. Esta investigación da a conocer que el clima laboral es importante para el desempeño laboral de los trabajadores.

Campos y Ruesta (2018) presentó el objetivo de determinar el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua Huarney Chicama durante el año 2018. La muestra consistió en 30 trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua Huarney Chicama, y se realizaron las mediciones correspondientes durante el periodo mencionado. Los resultados obtenidos indicaron que el clima laboral alcanzó un nivel alto en un 23%, mientras que el desempeño laboral se situó en un nivel muy alto también en un 23%. Estos resultados reflejan una evaluación favorable en términos relativos, lo cual implica que las variables estudiadas se presentan de manera positiva en la gestión de la institución. En conclusión, esta investigación proporciona una medición del clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores en la Autoridad Nacional del Agua Huarney Chicama, con el objetivo de promover un rendimiento óptimo en la institución. Los resultados obtenidos indican que tanto el clima laboral como el desempeño laboral se encuentran en niveles favorables, lo cual es importante para garantizar un ambiente de trabajo positivo y eficiente en la organización.

López (2020) tuvo como objetivo identificar si existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la Jefatura de Administración DREC 2020. El estudio utilizó un diseño no experimental – correlacional. La muestra seleccionada fue 48 trabajadores del sector público y siendo aplicada en una muestra de 43 empleados de la Jefatura de Administración DREC 2020. Los resultados hallados en la investigación fue que el estudio revela la existencia de una relación entre ambas variables, con un nivel de fiabilidad de 0.857,

mostrando que el clima laboral presenta relación con el desempeño de los trabajadores de la Jefatura de Administración DREC 2020. La investigación concluyó que el clima laboral está mermando la eficiencia del talento humano de las instituciones, generando déficit de producción y por consiguiente diversas situaciones contraproducentes como recarga de trabajo acumulado, mayor costo de inversión en capital humano. Esta investigación da a conocer cual importante es el clima laboral para un rendimiento adecuado del trabajador.

Campomanes (2021) presentó el objetivo de determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de Terpel Perú S.A. El estudio se llevó a cabo utilizando un diseño cuantitativo y correlacional, sin incluir un componente experimental. La muestra consistió en 32 colaboradores de la Estación de Servicios Terpel Perú. Los resultados obtenidos revelaron que fue considerada muy favorable por el 37,5%, mientras que el 28,1% expresó que no era adecuada. En resumen, esta investigación proporciona información sobre los niveles de acuerdo y desacuerdo en las variables relacionadas con el clima laboral y el desempeño laboral de los empleados de Terpel Perú. Los resultados obtenidos permiten comprender la percepción de los colaboradores en relación con el clima laboral y su influencia en su desempeño en la empresa.

Culqui (2018) tuvo como objetivo identificar la relación entre el clima laboral y el desempeño en el área de ventas de la empresa Ripley S.A. en Chimbote durante el año 2018. El estudio empleó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional no experimental. La muestra incluyó a 51 trabajadores, tanto hombres como mujeres, de la empresa Ripley en el mencionado periodo. Los resultados indicaron una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, sugiriendo que una alteración en el clima organizacional afectaría de manera similar el desempeño de los empleados, como se refleja en la tabla 3 con un nivel de significancia del

0.00%, inferior al margen de error del 5%. Esta investigación revela que, en ciertas ocasiones, los empleados de Ripley S.A. muestran un desempeño moderado.

Arancibia y Seminario (2018) presentó el objetivo de analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la estación experimental agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA), ubicada en Chiclayo en el año 2016. El estudio se basó en un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, utilizando un enfoque transversal. La muestra utilizada consistió en 51 colaboradores del área administrativa de la institución, excluyendo a los trabajadores de campo. Se identificaron dos dimensiones del clima organizacional, la dimensión recompensa y la dimensión remuneración, que presentaron correlaciones superiores al 60% y niveles de significancia inferiores a 0,05 en relación con el desempeño laboral. En conclusión, esta investigación revela que el clima organizacional juega un papel fundamental. Se destaca la importancia de las dimensiones de recompensa y remuneración en la mejora del desempeño laboral. Estos hallazgos proporcionan conocimientos valiosos sobre la relevancia del clima laboral como factor determinante en el contexto laboral de una organización.

1.8. Teorías relacionadas al tema

1.8.1 Clima laboral

El clima laboral es el medio donde interactúan los colaboradores en un ambiente específico que pueda motivar o desmotivar al trabajador. Además, Gan (2012) define el clima laboral. Del mismo modo, Brow (1999) señala que el clima laboral se compone de un conjunto de características del entorno interno de la organización, percibidas por sus miembros. De ambos autores se deduce que el clima laboral desempeña un papel crucial para el desarrollo de un trabajo coordinado.

El entorno laboral, también conocido como clima laboral, es crucial para el bienestar y la productividad de los empleados en una organización. Según Scheinder (1983), se refiere al proceso perceptual a través del cual los empleados interpretan y experimentan su ambiente laboral, lo cual influye en sus actitudes y comportamientos. De forma comparable, Hall (1996) describe el clima laboral como un conjunto de factores propios del ambiente de trabajo que los empleados perciben, ya sea de manera consciente o subconsciente, y que se cree influyen notablemente en su comportamiento. Este enfoque destaca la importancia de cómo los trabajadores experimentan su entorno laboral y cómo esas percepciones, aunque sutiles, pueden moldear su rendimiento y actitudes. La observación de Hall subraya que el clima organizacional no solo afecta el bienestar emocional de los empleados, sino que también tiene repercusiones directas en la productividad. Su planteamiento es valioso porque reconoce la influencia indirecta del entorno laboral, lo que permite a las organizaciones identificar áreas de mejora. Además, este enfoque es especialmente relevante en la gestión moderna de recursos humanos, ya que resalta la necesidad de crear un ambiente positivo para fomentar un comportamiento favorable. En resumen, Hall nos ofrece una visión profunda del papel que juega el clima laboral en la dinámica organizacional y nos invita a reflexionar sobre su manejo estratégico.

Ambos autores destacan la importancia del entorno laboral en el desempeño y la conducta de los empleados. Esto implica que la forma en que los trabajadores perciben su ambiente de trabajo, incluyendo factores como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, las políticas y los incentivos, puede afectar su nivel de satisfacción, motivación y compromiso con la organización. El ambiente de trabajo es un elemento clave que afecta la vivencia y las conductas de los empleados dentro de una empresa. Crear un entorno laboral favorable y enriquecedor contribuye significativamente a aumentar la satisfacción y el

desempeño de los trabajadores. Esto, a su vez, repercute positivamente en la eficiencia y los logros de la organización, fortaleciendo tanto su productividad como sus resultados. Un clima laboral saludable no solo mejora el bienestar de los colaboradores, sino que también fomenta la lealtad y la motivación, factores esenciales para el éxito organizacional a largo plazo.

El modelo IMCOC, propuesto por Palomino y Peña (2016), se vincula estrechamente con la variable del clima laboral y ofrece una perspectiva interesante. Este modelo plantea que para evaluar el clima laboral se puede utilizar la técnica 360°, que implica recolectar opiniones de múltiples individuos que están directamente relacionados con el empleado evaluado.

La técnica 360° consiste en aplicar encuestas a diferentes grupos de personas, como compañeros de trabajo, supervisores y subordinados, con el fin de obtener una visión completa y multidimensional del desempeño laboral de un empleado. Estas opiniones recopiladas permiten evaluar el clima laboral desde diversas perspectivas y proporcionan información valiosa.

La teoría del modelo IMCOC destaca la importancia de entender y medir el clima laboral para promover un buen desempeño en los colaboradores. Al crear un entorno laboral favorable, en el que los empleados se sientan cómodos, motivados y apoyados, se facilita su rendimiento y se fomenta un mayor compromiso con la organización. El modelo IMCOC, junto con la aplicación de la técnica de evaluación 360°, proporciona valiosas herramientas para analizar tanto el clima laboral como el desempeño de los empleados. Estas metodologías permiten comprender la influencia que un entorno de trabajo positivo puede tener en el rendimiento de los colaboradores. Además, resaltan la importancia de cuidar el ambiente organizacional, ya que un clima favorable fomenta la productividad, el compromiso y el desarrollo de los empleados.

Esto pone en evidencia la necesidad de implementar prácticas que no solo mantengan, sino también mejoren el clima laboral, lo que, en última instancia, contribuye al éxito general de la organización. Estas herramientas se convierten en pilares esenciales para fortalecer el crecimiento y bienestar de todos los miembros de la empresa.

1.8.1.1 Comunicación

Según Chiavenato (2001), la comunicación es esencial en todas las áreas de la gestión administrativa, pero cobra una importancia particular en la función de liderazgo. Esta función se basa en el intercambio de ideas e información entre individuos con el propósito de fomentar la comprensión, la confianza y establecer relaciones humanas sólidas. La comunicación efectiva en este contexto no solo facilita la toma de decisiones, sino que también mejora la cohesión dentro de los equipos y refuerza el compromiso hacia los objetivos organizacionales. Además, la capacidad de un líder para comunicarse de manera clara y abierta es clave para inspirar y motivar a sus colaboradores, lo que resulta en un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente.

Para que se establezca una comunicación efectiva, es necesario que existan dos partes involucradas: el emisor, quien envía el mensaje, y el receptor, quien lo recibe. Es importante destacar que la comunicación no puede ser llevada a cabo por una sola persona, ya que el proceso de comunicación solo se completa cuando hay un receptor presente.

Estas perspectivas resaltan la importancia de la comunicación como una herramienta fundamental en el ámbito organizacional. A través de una comunicación efectiva, se pueden establecer relaciones más sólidas, mejorar la comprensión mutua y fortalecer las interacciones entre los miembros de la organización. La comunicación adecuada permite transmitir ideas,

instrucciones, opiniones y emociones de manera clara y precisa, lo que contribuye al éxito de las funciones administrativas y al logro de los objetivos organizacionales.

1.8.1.2 Remuneración

De acuerdo con Montoro (1980), la remuneración se refiere a la compensación que una persona recibe por el trabajo que realiza en el ámbito económico-social. Esta compensación puede recibir diversos nombres, como salario, sueldo, honorarios, entre otros, y puede aplicarse tanto a trabajos manuales como a otros tipos de trabajo.

Por su parte, Urquijo (2008) describe la remuneración como el conjunto de compensaciones que un empleado obtiene a cambio de sus servicios. En su explicación, distingue dos tipos principales: la remuneración total, que incluye todos los pagos recibidos por el trabajador, y la remuneración parcial, que abarca pagos específicos asociados a conceptos particulares, tales como bonificaciones, comisiones o beneficios adicionales. Esta diferenciación es útil para comprender las distintas formas de compensación que puede recibir un empleado, permitiendo a las organizaciones gestionar de manera más eficiente los incentivos y motivaciones dentro de sus equipos. Además, ofrece una perspectiva integral sobre la estructura de pagos, lo que contribuye a una mayor transparencia y equidad en el manejo de las políticas salariales.

Ambas perspectivas resaltan la importancia de la remuneración como un elemento fundamental en la relación laboral. La remuneración no solo cumple con la función de compensar económicamente al trabajador por su labor, sino que también puede tener un impacto en la motivación, satisfacción y compromiso del empleado. Un adecuado sistema de

remuneración puede contribuir a atraer y retener talento, así como a promover un ambiente laboral favorable y equitativo.

1.8.1.3 Capacitación

De acuerdo con Diaz (2008), la capacitación juega un papel fundamental en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades de los empleados. Se considera como una parte esencial en la implementación de estrategias organizacionales, ya que permite alimentar y reforzar las capacidades de los colaboradores. En un entorno donde las tecnologías cambian rápidamente, la capacitación se vuelve aún más relevante, ya que los empleados deben mantenerse actualizados y afinar constantemente sus conocimientos, habilidades y aptitudes para adaptarse a los nuevos procesos y sistemas.

Por otro lado, Siliceo (2004) define la capacitación como una actividad planificada que responde a las necesidades reales de una empresa u organización. Su objetivo es generar un cambio en los conocimientos y actitudes de los colaboradores. La capacitación se enfoca en proporcionar los conocimientos necesarios para mejorar el desempeño de los empleados, así como en desarrollar habilidades y competencias específicas que sean relevantes para el logro de los objetivos organizacionales.

Ambas perspectivas resaltan la importancia de la capacitación como una herramienta clave para el crecimiento y desarrollo tanto individual como organizacional. La capacitación contribuye a mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados, permitiéndoles adaptarse a los cambios, mejorar su desempeño y contribuir de manera efectiva al logro de los objetivos de la organización.

1.8.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a las acciones y comportamientos realizados por los trabajadores en el entorno laboral. Según Chiavenato (2006), es la ejecución de todas las responsabilidades a cargo de un individuo y es medio para evaluar su desempeño. Flórez (2001) lo define como las acciones relevantes para los objetivos de la organización que pueden medirse en términos de competencias y contribución individual.

Hose (2018) describe el desempeño laboral como la forma en que los empleados llevan a cabo su trabajo, evaluando aspectos como liderazgo, gestión del tiempo, habilidades organizativas y productividad. Mondy y Noe (2005) lo definen como la evaluación y revisión del desempeño individual o de equipos, comparando acciones presentes o pasadas con las normas establecidas.

En conjunto, estas definiciones resaltan que el desempeño laboral implica el cumplimiento de metas y objetivos en el contexto laboral, considerando factores como competencias, habilidades, productividad y contribución a la organización. Se trata de evaluar y revisar el rendimiento de los empleados para asegurar un desarrollo personal y profesional óptimo. En relación con la teoría de Maslow, su modelo de la pirámide de necesidades establece un orden jerárquico de cinco niveles, desde las necesidades básicas de supervivencia hasta las necesidades de autorrealización. Esta teoría sugiere que el desempeño laboral puede verse influenciado por el grado de satisfacción, se pueden buscar metas de autorrealización en el trabajo.

El desempeño laboral implica la manifestación de la voluntad y capacidad del trabajador para alcanzar metas, siendo evaluado y revisado en función de los objetivos y normas de la organización. La teoría de Maslow proporciona una perspectiva adicional al destacar la

importancia de satisfacer las necesidades humanas para impulsar el desempeño y el logro de metas en el trabajo.

1.8.2.1 Eficiencia

La eficiencia se define como la relación entre los recursos empleados y los resultados alcanzados. Según Diez de Castro, Redondo López, Begoña, y López Cabarcos (2002), la eficiencia se puede cuantificar dividiendo el resultado (output) entre los recursos utilizados (input). Este método facilita la evaluación de la proporción entre los bienes y servicios generados y el número de trabajadores o recursos involucrados en su producción. Este enfoque no solo permite medir el rendimiento organizacional, sino también identificar áreas donde se pueden optimizar los recursos para mejorar la productividad sin sacrificar la calidad de los resultados obtenidos.

Por su parte, Arizabaleta (2004) indica que la eficiencia es un concepto relativo, que debe evaluarse siempre en comparación con algún referente o estándar. Se trata del uso adecuado de los recursos para obtener un producto o servicio de manera óptima. Este enfoque destaca que la eficiencia no es un valor absoluto, sino que depende del contexto en el que se aplique, lo que implica que para medirla correctamente es necesario establecer parámetros claros o comparar con otros resultados similares. Así, se puede determinar si los recursos se están empleando de forma efectiva para alcanzar los objetivos propuestos.

La eficiencia implica utilizar de manera óptima los recursos disponibles para alcanzar los resultados deseados. Puede evaluarse en relación con diferentes variables, como la cantidad de bienes y servicios producidos en relación con el número de trabajadores, y su evaluación dependerá del contexto y los criterios establecidos.

1.8.2.2 Eficacia

Según Diez de Castro, Redondo López, Begoña, & López Cabarcos (2002), la eficacia se refiere a lograr los objetivos establecidos. Se considera que una meta es adecuada cuando se ha alcanzado de manera exitosa. Sin embargo, en muchas ocasiones, solo se puede determinar la adecuación de una meta una vez que se han producido los resultados. Esto implica la necesidad de realizar un análisis para comprender y explicar adecuadamente los hechos.

Mokate (1999) explica que el término "eficacia" tiene su origen en el latín "efficere", el cual proviene de "facere", que significa "hacer o alcanzar". Esta etimología resalta la idea de que la eficacia está vinculada a la capacidad de lograr un resultado o cumplir un objetivo de manera efectiva, subrayando el enfoque en la consecución de metas. Esto implica que la eficacia se relaciona con la capacidad de realizar y alcanzar resultados de manera exitosa.

La eficacia se refiere a la capacidad de lograr los objetivos establecidos. Implica la consecución exitosa de las metas y requiere un análisis para evaluar si los resultados obtenidos son adecuados. La eficacia está relacionada con la capacidad de hacer y lograr de manera exitosa.

1.8.2.3 Efectividad

Arizabaleta (2004) define la efectividad como la medida del impacto que tiene la gestión, tanto en la consecución de los resultados esperados como en la administración de los recursos empleados y disponibles. Este enfoque pone de relieve la importancia de evaluar no solo el cumplimiento de los objetivos, sino también la eficiencia con la que se utilizan los recursos para alcanzarlos, destacando la relación entre ambos aspectos para lograr una gestión exitosa. Se

considera que una organización es efectiva cuando logra alcanzar sus objetivos de manera eficiente y aprovecha de manera adecuada los recursos disponibles.

Por otro lado, Pfeffer & Salancik (2003) plantean que la efectividad se basa en un estándar externo y está relacionada con la capacidad de una organización para satisfacer. Es decir, la efectividad se mide en función de cómo se cumplen las expectativas y necesidades de los distintos stakeholders.

1.9. Definición de términos básicos

Clima

Según Robbins (2004), el clima se refiere al ambiente de trabajo en una organización, que influye directamente en el comportamiento de sus miembros. Es el entorno en el que se desenvuelven los empleados y puede tener un impacto significativo en su satisfacción, motivación y desempeño laboral.

Capacitación

Según Piaget (1932), la capacitación se define como la condición de una persona que tiene en sí misma la norma de su propio comportamiento. Se refiere al proceso de adquirir conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficientemente un trabajo o tarea específica. La capacitación implica la interiorización de obligaciones y la concientización de las demandas de los demás.

Motivación laboral

Reeve (1995) describe la motivación laboral como los impulsos que una persona recibe y que influyen en su rendimiento, ya sea para mejorar o empeorar su desempeño en el trabajo. Estos impulsos pueden originarse en diversas áreas, no limitándose únicamente al ámbito laboral, sino también derivando de factores externos como el entorno familiar o las relaciones

con amigos. La motivación laboral impulsa a los individuos a alcanzar metas y objetivos en el ámbito laboral.

Motivación

Según Adler (1920), la motivación es un elemento dinámico del comportamiento tanto animal como humano, que impulsa y orienta a un organismo hacia el logro de un objetivo. Es el impulso interno que impulsa a las personas a actuar y perseguir objetivos. La motivación puede ser intrínseca (proveniente del interior del individuo) o extrínseca (provocada por factores externos).

Productividad laboral

Pérez et al. (2012) definen la productividad laboral como resultado de variaciones en el trabajo, el capital, la técnica u otros factores. Se refiere a la eficiencia con la que se utilizan los recursos para producir bienes o servicios.

Eficiencia laboral

Según Kootz et al. (2001), la eficiencia laboral se refiere al tiempo estimado para realizar un trabajo específico y el tiempo real empleado para llevar a cabo esa tarea de manera efectiva. Es la capacidad de realizar una tarea o actividad de manera óptima, minimizando el desperdicio de recursos.

Comunicación interpersonal

Según Cibanal, Siles y Arce (2001), la comunicación interpersonal ocurre entre dos personas físicamente próximas. Ambas personas producen mensajes y comparten su percepción de la realidad. Es un proceso de intercambio en el que se comparten ideas, información y emociones entre individuos.

Comunicación

Según Argyle (1965), La comunicación implica la transmisión de mensajes y se presenta en distintos niveles, desde organismos unicelulares hasta animales, dispositivos tecnológicos y seres humanos. Este fenómeno es analizado por múltiples campos del conocimiento, tales como la psicología, la lingüística, la sociología, la teoría de la información y la cibernética, cada uno aportando diferentes perspectivas sobre su funcionamiento y alcance. La comunicación implica transmitir y recibir información para compartir significados y comprenderse mutuamente.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de esta investigación será de tipo aplicado, además se prevé emplear el enfoque cuantitativo. A si mismo el nivel de investigación corresponderá al nivel correlacional. Muñoz y Martínez (2015) determinan que “la investigación aplicada porque está orientada hacia la aplicación inmediata del conocimiento recibido, que ya no sugiere que sea mucho menos meritoria”. Del mismo modo para su desarrollo se utilizará un corte transversal, ya que según los autores Hernández., et al. (2014) sostienen que una investigación es de enfoque transversal ya que: “El estudio trasversal recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único, y no se buscará hacer seguimiento a las variables a través del tiempo” (p. 151). Así mismo, es no experimental, Hernández et al. (2014) afirman que una investigación es considerada no experimental cuando “se lleva a cabo sin manipular intencionalmente las variables de clima laboral y desempeño laboral, limitándose únicamente a observar los fenómenos en su entorno natural” (p.149). Ya que no se pretende interferir ni actuar con la población objeto de estudio.

2.2 Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por la Municipalidad Distrital de Tambo La Mar, por 87 personas. Es más conveniente estudiar a la población que trabaja en las instalaciones, que a las personas que salen fuera a cumplir sus obligaciones.

Se calculó la muestra usando el muestreo probabilístico. Para ello se realizó los siguientes cálculos:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

El cálculo de la muestra se llevó a cabo desarrollando el siguiente cálculo: se obtuvo 71 funcionarios para aplicar la encuesta.

2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La técnica empleada para la recolección de datos será la encuesta. “Es una técnica que emplea preguntas, y es aplicada a un determinado grupo de encuestados, los cuales comparten características en común” Hernández, Fernández & Baptista (2010). Esta técnica permite acceder a un gran número de personas de forma rápida a través de preguntas con alternativas. El instrumento será el cuestionario para encuesta.

Los instrumentos para utilizarse en el presente trabajo de investigación son, el cual consiste en 18 ítems divididos en 6 dimensiones los cuales son comunicación, remuneración, capacitación, eficiencia, eficacia y efectividad.

2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.

La validez del instrumento será a través del juicio de expertos, profesionales con experiencia que analizarán cada pregunta del cuestionario formulado, y emitirán su opinión. La

validez implica determinar en qué medida es posible obtener conclusiones adecuadas basadas en los resultados obtenidos. Existen varios tipos de validez, como la validez de criterio, la validez de constructo y la validez de contenido, que se utilizan para evaluar la calidad y la confiabilidad de los resultados obtenidos en un estudio o una prueba. (Bernal, 2010). Así mismo, se prevé trabajar con la confiabilidad del instrumento, a través de una prueba piloto a realizarse con 20 personas de la institución en estudio. Ello conllevará a observar si el instrumento es entendido y mide de forma confiable.

Tabla 3. *Prueba de confiabilidad del instrumento 1*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	9

Tabla 4. *Prueba de confiabilidad del instrumento 2*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,762	9

2.5 Método de análisis de datos

Los datos que se obtengan se analizarán utilizando softwares estadísticos, tales como el SPSS versión 23.0 y el Excel para tabulaciones intermedias. Con ambos instrumentos tecnológicos, se aplicará un método de análisis estadístico descriptivo elaborar tablas y figuras para luego describirlos con porcentajes y posteriormente para su respectiva interpretación un análisis estadístico inferencial en donde probaremos la hipótesis del estudio para su evaluación sistemática. Por ello se prevé utilizar un chi-cuadrado en caso los datos presenten distribución normal o un Rho de Spearman en la situación de datos con distribución no normal.

2.6 Aspectos éticos

El autor se compromete a respetar los aportes teóricos de los distintos autores de las informaciones obtenidas, por la cual se citará cada aporte en las referencias bibliográficas siguiendo principios éticos. De la misma forma, se comunicará a los participantes el objetivo de la presente investigación, por consiguiente, se solicitará su participación voluntaria y se respetará la información recopilada que brinden de forma anónima, durante la presentación de los resultados.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

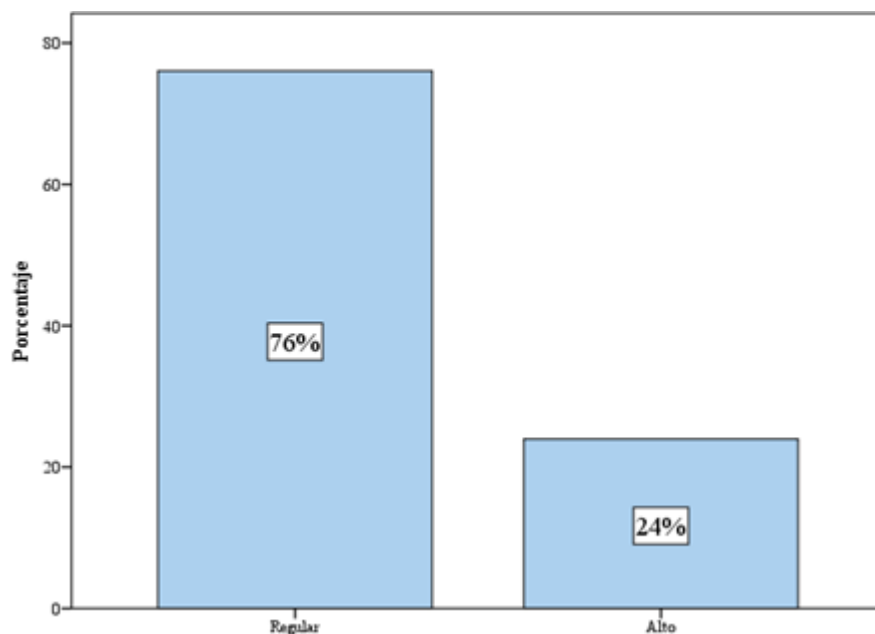
Se presenta el análisis descriptivo de la encuesta aplicada a los 71 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo que conforman la muestra probabilística. Los resultados están agrupados por variables y dimensiones habiendo realizado previamente un procedimiento de baremo para el agrupamiento usando las categorías: bajo, regular y alto.

Clima laboral

Tabla 5. Resultado para la variable clima laboral

Clima laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	54	76,1	76,1
Válidos	Alto	17	23,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores municipales.

Figura 1. Resultado para la variable clima laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

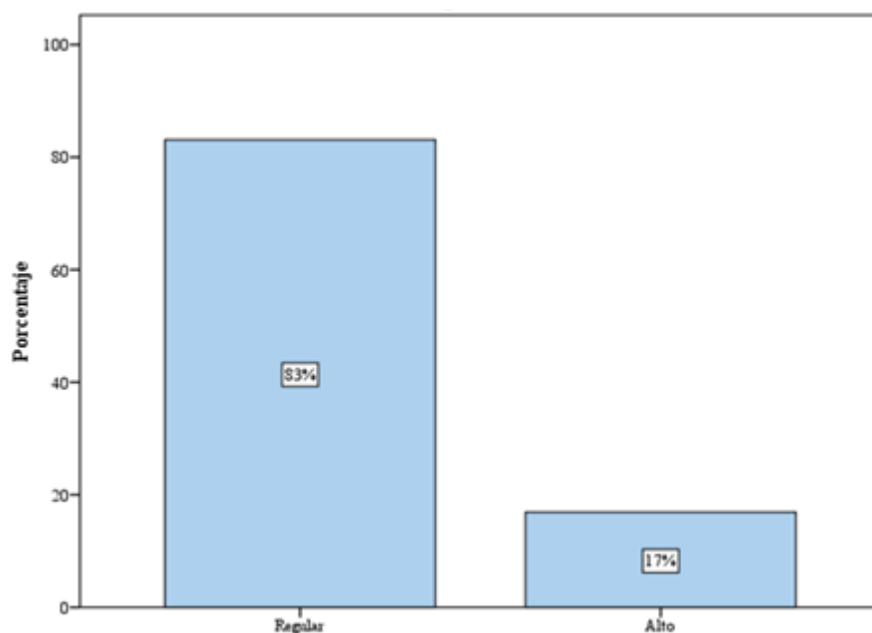
En la figura 1 se observa que el 76% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo presenta un nivel regular de clima laboral, mientras que el 24% muestra un nivel alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los empleados tienen un nivel aceptable de clima laboral, relacionado con su estabilidad emocional como profesionales contratados para funciones específicas.

Comunicación

Tabla 6. Resultado para la dimensión comunicación

Comunicación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	59	83,1	83,1	83,1
Válidos	Alto	12	16,9	16,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores municipales.

Figura 2. Resultado para la dimensión comunicación

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la figura 2 se evidencia que el 83% de los trabajadores obtiene un nivel regular de comunicación, mientras que el 17% muestra un nivel alto. La interpretación de estos resultados es que la gran mayoría de los empleados son conscientes de sus fortalezas y debilidades, lo que conduce a una aceptación de su condición laboral y de las tareas que desempeñan en la institución.

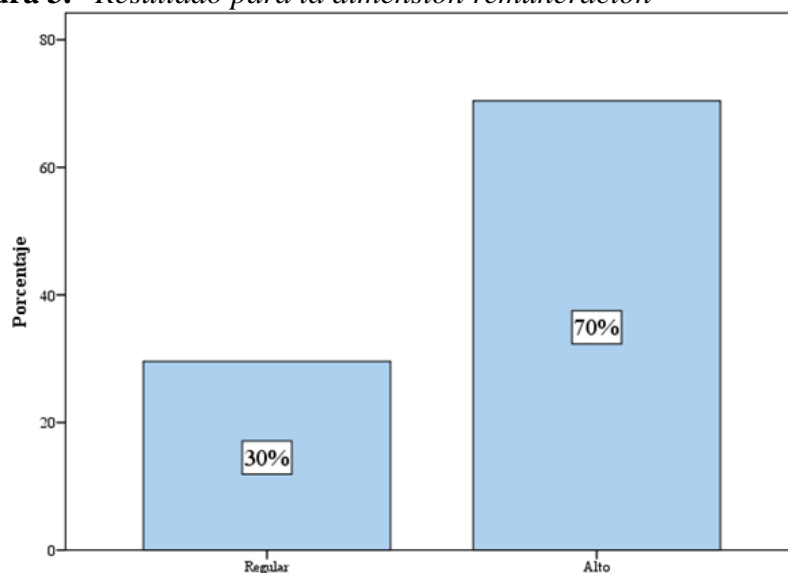
Remuneración

Tabla 7. Resultado para la dimensión remuneración

Remuneración					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	21	29,6	29,6	29,6
Válidos	Alto	50	70,4	70,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores municipales.

Remuneración

Figura 3. Resultado para la dimensión remuneración

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la figura 3 se observa que el 70% de los trabajadores presenta un nivel alto de satisfacción con la remuneración, mientras que el 30% muestra un nivel regular. La interpretación de estos resultados es que la mayoría de los empleados reportan una relación positiva con sus compañeros, vinculada al compañerismo y a los lazos de amistad en el desarrollo de sus funciones.

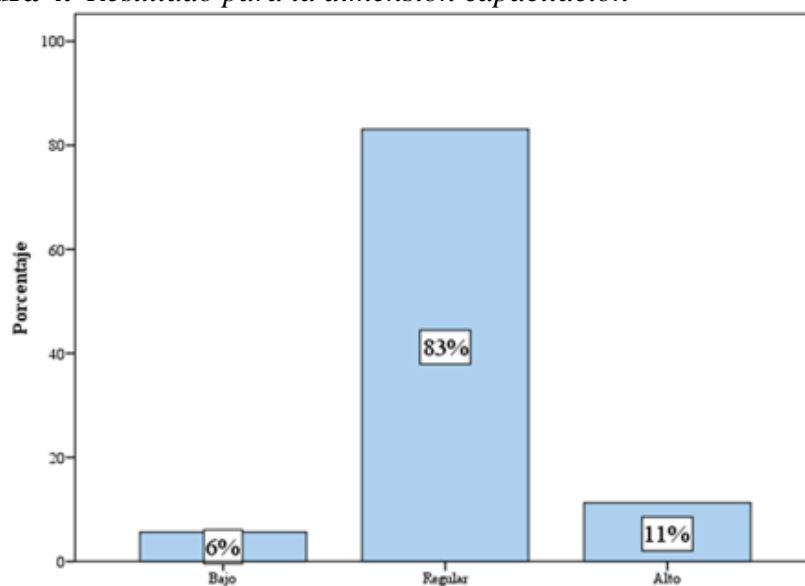
Capacitación

Tabla 8. Resultado para la dimensión capacitación

Capacitación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	5,6	5,6
	Regular	59	83,1	88,7
	Alto	8	11,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores municipales.

Capacitación

Figura 4. Resultado para la dimensión capacitación

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la figura 4 se aprecia que el 83% de los trabajadores obtiene un nivel regular de capacitación, mientras que el 11% muestra un nivel alto y el 6% un nivel bajo. La interpretación de estos resultados es que la mayoría de los empleados muestran un nivel aceptable y regular para expresar su autonomía en la realización de sus tareas diarias en la institución, cumpliendo con sus funciones de forma independiente.

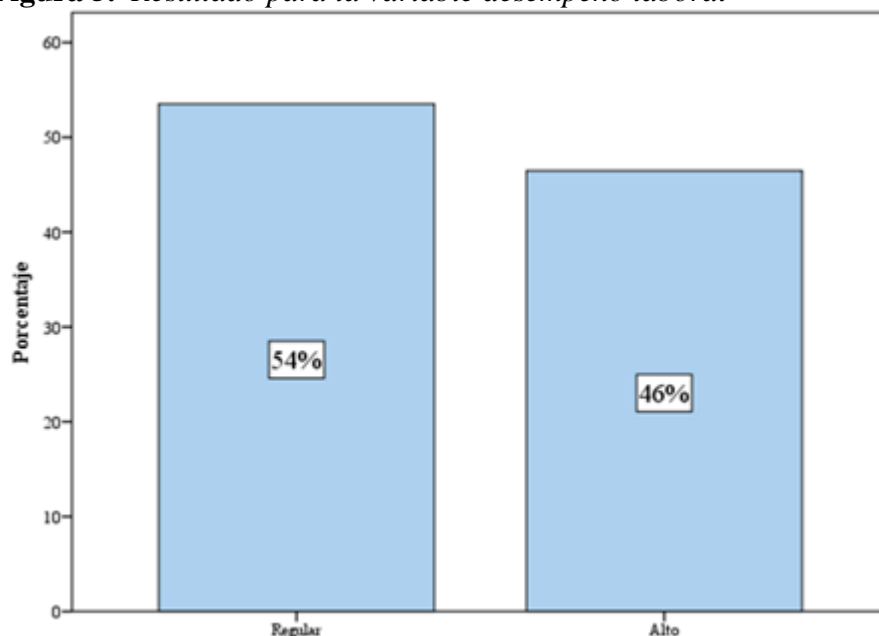
Desempeño laboral

Tabla 9. Resultado para la variable desempeño laboral

Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	37	54,1	54,1	54,1
Válidos	Alto	34	45,8	45,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores municipales.

Desempeño laboral

Figura 5. Resultado para la variable desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

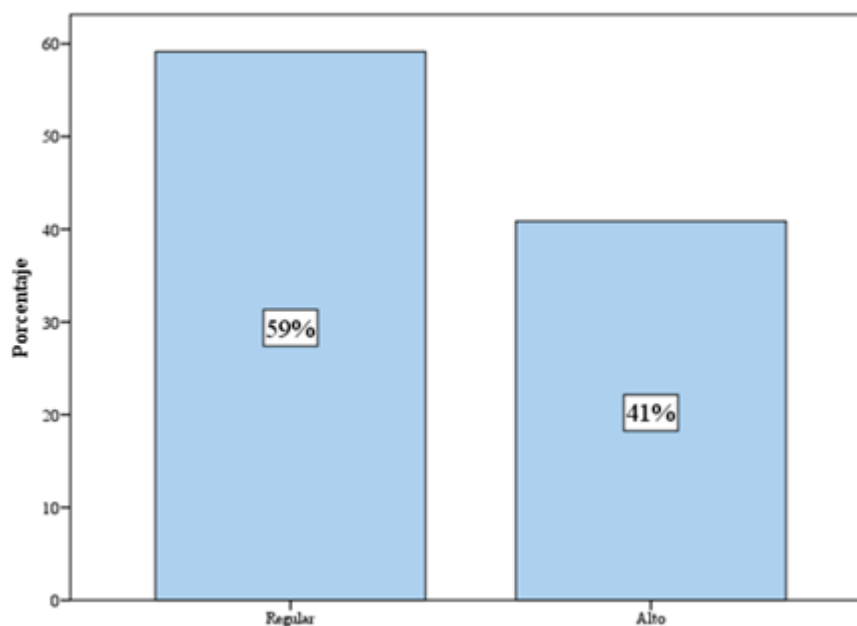
En la figura 5 se observa que el 54% de los trabajadores presenta un nivel regular de desempeño laboral, mientras que el 46% muestra un nivel alto. La interpretación de estos resultados es que la mitad de los empleados manifiestan tener un compromiso regular con la municipalidad, lo que indica que no están muy comprometidos. Esto puede deberse a la naturaleza temporal de sus contratos y a la falta de actividades que promuevan la identificación de los trabajadores con la institución.

Tabla 10. Resultado para la dimensión eficiencia

Eficiencia				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	42	59,2	59,2	59,2
Válidos Alto	29	40,8	40,8	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores municipales.

Eficiencia

Figura 6. Resultado para la dimensión eficiencia

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

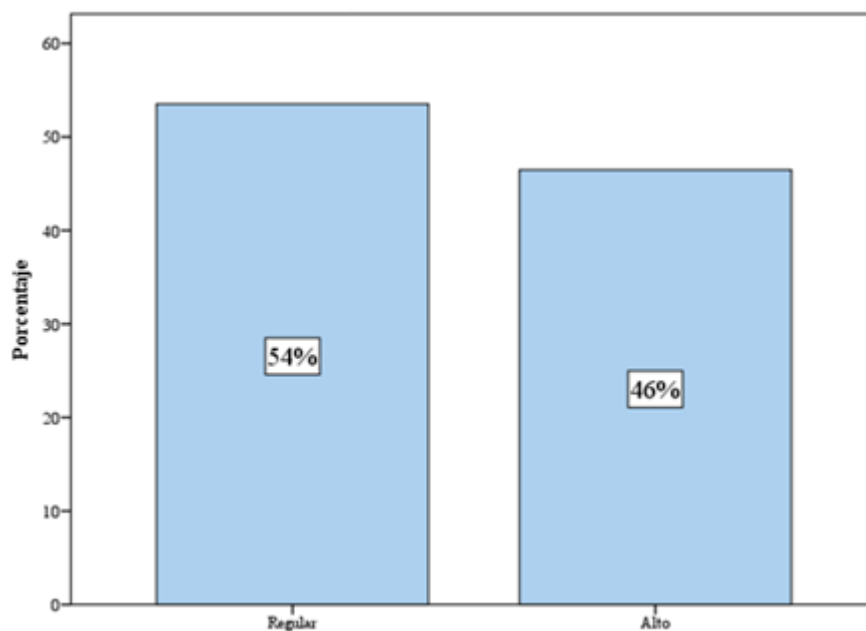
En la figura 6 se observa que el 59% de los trabajadores muestra un nivel regular de eficiencia, mientras que el 41% presenta un nivel alto. La interpretación de estos resultados es que un gran número de empleados expresan un vínculo afectivo de nivel regular con su institución, lo cual está relacionado con una conexión temporal y débil con su lugar de trabajo. Esto puede atribuirse a la falta de actividades que fomenten el apego a la institución.

Tabla 11. Resultado para la dimensión eficacia

Eficacia				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	38	53,5	53,5	53,5
Válidos Alto	33	46,5	46,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores municipales.

Eficacia

Figura 7. Resultado para la dimensión eficacia

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la figura 7 se evidencia que el 54% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo muestra un nivel regular de eficacia, mientras que el 46% presenta un nivel alto. Estos resultados indican que un considerable número de empleados no se sienten seguros en su continuidad laboral debido a la naturaleza temporal de sus contratos y a la variabilidad de los proyectos ejecutados.

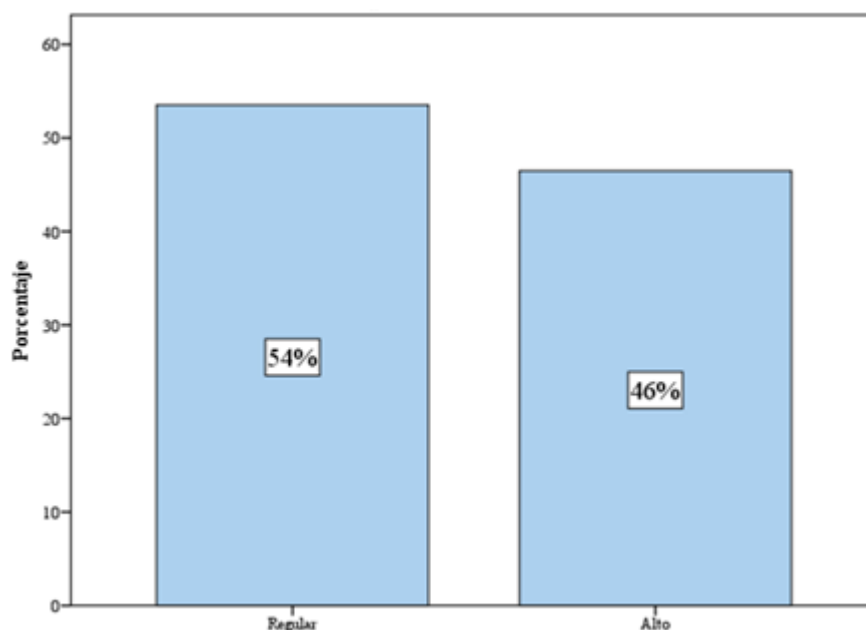
Tabla 12. Resultado para la dimensión efectividad

Efectividad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	39	53,9	54,9	54,9
Válidos Alto	32	46,1	46,1	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores municipales.

Efectividad

Figura 8. Resultado para la dimensión efectividad



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la figura 8 revela que el 54% de los trabajadores obtiene un nivel regular de efectividad, mientras que el 46% muestra un nivel alto. La interpretación de estos hallazgos sugiere que la mayoría de los empleados cumplen con las normas de la institución y su rendimiento se debe más a la supervisión que a su propia voluntad, lo que refleja una necesidad persistente de supervisión en el entorno laboral.

3.2 Contrastación de hipótesis

Se llevó a cabo el análisis de normalidad para evaluar la distribución de los datos recolectados.

Ho: Los datos recogidos en la encuesta siguen una distribución normal.

Ha: Los datos recogidos en la encuesta no siguen una distribución normal.

Teniendo en cuenta la siguiente regla:

Si el p-valor $> \alpha = 0,05$ se acepta la Ho.

Si el p-valor $< \alpha = 0,05$ se rechaza la H_0 .

Se establece un nivel de significancia de 0,05 para determinar la normalidad de la distribución de datos. Si el valor de p es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula, lo que indica que los datos siguen una distribución normal. Por otro lado, si el valor de p es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no siguen una distribución normal. En caso de que los datos sigan una distribución normal, se deben aplicar pruebas estadísticas paramétricas. Por el contrario, si los datos no siguen una distribución normal, se deben utilizar pruebas estadísticas no paramétricas.

Tabla 13. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,482	71	,000
Comunicación	,514	71	,000
Remuneración	,434	71	,000
Capacitación	,432	71	,000
Desempeño laboral	,348	71	,000
Eficiencia	,487	71	,000
Eficacia	,458	71	,000
Efectividad	,268	71	,000

Fuente: Elaboración propia

Análisis

De acuerdo con la tabla 13 se observa que la muestra es mayor a treinta datos registrados siendo en total 71 datos recolectados por lo que corresponde utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Se observa también que la significancia bilateral es menor a 0,05 (p-valor $< 0,05$) para el grupo de datos recolectados; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto significa que los datos recolectados siguen una distribución no normal y corresponde utilizar las pruebas no paramétrica para su análisis, en este caso corresponde el Rho de Spearman por tratarse de variables cualitativas ordinales.

Hipótesis principal

H₀: El clima laboral no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en

los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar, 2023.

Ha: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar, 2023.

Se procede a desarrollar la contrastación de hipótesis, para ello se utilizó la prueba de Rho Spearman.

Tabla 14. *Contrastación de hipótesis principal*

		Correlaciones		
			Clima laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,404**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,404**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14 se observa que el coeficiente de correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral es de 0,404 lo cual indica que existe una correlación moderada entre ambas variables. El p-valor de 0,000 resulto menor a 0,05 nivel de significancia de la prueba; por lo tanto, se llega al resultado que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe evidencia estadística para afirmar que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la municipalidad presente en el estudio.

Además, la prueba estadística realizada evidencia que el clima laboral se correlaciona significativamente con el desempeño laboral y cuya fuerza de correlación es de nivel moderado (0,404). Esto muestra que el clima laboral se vincula significativamente con el desempeño laboral, pero de forma moderada.

Hipótesis específica 1

H₀: El clima laboral no se relaciona directa y significativamente con el eficiencia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar, 2023.

H_a: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el eficiencia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar, 2023.

Tabla 15. *Contrastación de hipótesis específica 1*

		Correlaciones		
			Clima laboral	Eficiencia
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,474**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15 se observa que el coeficiente de correlación entre el clima laboral y el eficiencia es de 0,474 lo cual indica que existe una correlación moderada entre ambas variables. El p-valor de 0,000 resulto menor a 0,05 nivel de significancia de la prueba; por lo tanto, se llega al resultado que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe evidencia estadística para afirmar que el clima laboral se relaciona significativamente con el eficiencia en la municipalidad presente en el estudio.

Además, la prueba estadística realizada evidencia que el clima laboral se correlaciona significativamente con el eficiencia y cuya fuerza de correlación es de nivel moderado (0,474). Esto muestra que el clima laboral se vincula significativamente con el eficiencia, pero de forma moderada.

Hipótesis específica 2

Ho: El clima laboral no se relaciona directa y significativamente con el eficacia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar, 2023.

Ha: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el eficacia en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar, 2023.

Tabla 16. *Contrastación de hipótesis específica 2*

		Correlaciones		
			Clima laboral	Eficacia
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,482**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16 se observa que el coeficiente de correlación entre el clima laboral y el eficacia es de 0,482 lo cual indica que existe una correlación moderada entre ambas variables. El p-valor de 0,000 resulto menor a 0,05 nivel de significancia de la prueba; por lo tanto, se llega al resultado que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe evidencia estadística para afirmar que el clima laboral se relaciona significativamente con el eficacia en la municipalidad presente en el estudio.

Además, la prueba estadística realizada evidencia que el clima laboral se correlaciona significativamente con el eficacia y cuya fuerza de correlación es de nivel moderado (0,482). Esto muestra que el clima laboral se vincula significativamente con el eficacia, pero de forma moderada.

Hipótesis específica 3

Ho: El clima laboral no se relaciona directa y significativamente con la efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar, 2023.

Ha: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con la efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar, 2023.

Tabla 17. *Contrastación de hipótesis específica 3*

		Correlaciones		
			Clima laboral	Efectividad
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Efectividad	Coefficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 17 se observa que el coeficiente de correlación entre el clima laboral y la efectividad es de 0,536 lo cual indica que existe una correlación moderada entre ambas variables. El p-valor de 0,000 resulto menor a 0,05 nivel de significancia de la prueba; por lo tanto, se llega al resultado que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se afirma que existe evidencia estadística para afirmar que el clima laboral se relaciona significativamente con la efectividad en la municipalidad presente en el estudio.

Además, la prueba estadística realizada evidencia que el clima laboral se correlaciona significativamente con la efectividad y cuya fuerza de correlación es de nivel moderado (0,404). Esto muestra que el clima laboral se vincula significativamente con la efectividad, pero de forma moderada.

IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se examinó la relación entre el clima laboral y el desempeño en la Municipalidad Distrital de Tambo, encontrando una correlación directa significativa entre ambas variables ($Rho\text{-Spearman}=0,404$; $sig.<0,05$). Estos resultados respaldan investigaciones anteriores que también han destacado la importancia del clima laboral en el rendimiento de los empleados (Zans, 2017; Castillo, 2019). La tesis de Zans (2017) abordó la relación entre el clima laboral y el desempeño en un contexto académico. Sus hallazgos coinciden con los resultados obtenidos en este estudio, destacando la importancia también abordó la relación entre el clima laboral y el desempeño, pero en el ámbito de los asesores de negocios. Estos resultados complementan los hallazgos de este estudio, reafirmando la importancia del clima laboral en diferentes contextos laborales.

Además, se mencionó el modelo IMCOC propuesto por Palomino y Peña (2016), que relaciona el clima laboral con el desempeño laboral utilizando la técnica 360°. Este enfoque destaca la importancia de recopilar múltiples perspectivas a través de encuestas para evaluar el desempeño de los empleados. Este modelo teórico proporciona un marco conceptual que respalda la relación encontrada entre el clima laboral y el desempeño en este estudio. Los resultados obtenidos en este estudio respaldan la evidencia existente sobre la relación directa entre el clima laboral y el desempeño de los empleados. Los hallazgos son consistentes con investigaciones anteriores realizadas en diferentes contextos laborales y respaldadas por teorías como el modelo IMCOC. Estos resultados subrayan la importancia de promover un clima

laboral favorable para mejorar el desempeño de los trabajadores y, en última instancia, el éxito organizacional.

En relación con la hipótesis específica 1, se encontró una relación directa significativa entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo en la Municipalidad Distrital de Tambo ($Rho\text{-Spearman}=0,474$; $sig.<0,05$). Además, se observó que el 41% de los empleados presenta un nivel regular en su eficiencia laboral. Al respecto la tesis de Campos y Ruesta (2018) abordó la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en el contexto de una autoridad administrativa. Sus hallazgos respaldan los resultados obtenidos en este estudio, evidenciando la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores. Asimismo, la tesis de López (2020) también abordó la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral, pero en el ámbito de la Jefatura de Administración. Estos hallazgos son consistentes con los resultados encontrados en este estudio, subrayando la importancia del clima laboral en diferentes contextos organizacionales.

Además, se menciona la teoría de la pirámide de necesidades propuesta por Maslow, la cual se relaciona con el desempeño laboral. Según Maslow, las personas autorrealizadas son aquellas que han satisfecho sus necesidades humanas en diferentes niveles jerárquicos. Esta teoría proporciona un marco conceptual que respalda la importancia de crear un clima laboral favorable para satisfacer las necesidades de los empleados y potenciar su desempeño. Los resultados de este estudio respaldan la relación directa entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo. Estos hallazgos son coherentes con investigaciones anteriores realizadas en diferentes contextos laborales, como la autoridad administrativa del agua y la Jefatura de Administración. Además, la teoría de la pirámide de necesidades de Maslow proporciona un marco teórico que respalda la importancia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores.

En relación con la hipótesis específica 2, se encontró una relación directa y significativa entre el clima laboral y la eficacia en el desempeño ($Rho\text{-Spearman}=0,482$; $sig.<0,05$). Además, se evidenció que el 54,4% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Tambo mantienen un nivel regular en términos de eficacia laboral. Al respecto la tesis presentada por Arancibia y Seminario (2018) abordó la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en el contexto de una estación experimental agraria. Los resultados de su estudio respaldan los hallazgos obtenidos en este estudio, fortaleciendo la evidencia sobre la influencia del clima laboral en el

desempeño de los colaboradores. Asimismo, la tesis presentada por Campomanes (2021) también estudió la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral, pero en el contexto de una empresa específica. Los resultados de su investigación respaldan los hallazgos encontrados en este estudio, proporcionando más evidencia acerca de la importancia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores en diferentes entornos organizacionales.

Estos hallazgos respaldan la existencia de una relación directa y significativa entre el clima laboral y la eficacia en el desempeño. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones anteriores realizadas en distintos ámbitos laborales, como la estación experimental agraria y una empresa del sector energético. Esto demuestra la importancia de fomentar un clima laboral positivo y favorable para potenciar el desempeño de los empleados.

En relación con la hipótesis específica 3, se encontró una relación directa entre el clima laboral y la efectividad en el desempeño ($Rho\text{-Spearman}=0,536$; $sig.<0,05$). Además, se observó que el 54% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Tambo mantienen un nivel regular en términos de efectividad laboral. Al respecto la tesis presentada por Paiva (2017) se enfocó en la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el contexto de una dirección regional de un servicio público. Los resultados de su investigación respaldan los hallazgos encontrados en este estudio, proporcionando evidencia adicional sobre la influencia del clima laboral en la efectividad laboral de los trabajadores. Por otro lado, la tesis presentada por Culqui (2018) abordó la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral específicamente en el área de ventas de una empresa. Sus resultados respaldan los hallazgos obtenidos en este estudio, destacando la importancia del clima laboral para mejorar el desempeño de los empleados en un contexto empresarial.

Los resultados de este estudio corroboran la existencia de una relación directa entre el clima laboral y la efectividad en el desempeño. Estos hallazgos se suman a la evidencia proveniente de investigaciones anteriores realizadas en diferentes contextos, como el sector público y el sector empresarial. Esto subraya la importancia de promover un clima laboral favorable para potenciar la efectividad laboral de los empleados.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que existe una relación directa entre el clima laboral y el desempeño en la Municipalidad Distrital de Tambo ($Rho\text{-Spearman}=0,404$; $sig.<0,05$). Además, que la mayoría de los empleados (76,1%) experimentan un clima laboral regular, y un porcentaje similar (54%) muestra un desempeño laboral también regular. A partir de ello se sugiere que mejorar el clima laboral puede ser vinculado a un mejor desempeño individual y la organizacional en general.

Se concluye que existe una relación directa entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo ($Rho\text{-Spearman}=0,474$; $sig.<0,05$). Además, se observó que el 41% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Tambo presenta un nivel regular en su eficiencia laboral. Vincular una mejora en el clima laboral puede ser fundamental para potenciar la eficiencia individual de los trabajadores.

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y la eficacia en el desempeño ($Rho\text{-Spearman}=0,482$; $sig.<0,05$). Además, se evidenció que el 54,4% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Tambo mantienen un nivel regular en términos de eficacia laboral. Mejorar el clima laboral tiene una vinculación positiva con la eficacia de los trabajadores, lo que promueve un desempeño más efectivo y satisfactorio para la organización en general.

Se concluye que existe una relación directa entre el clima laboral y la efectividad en el desempeño ($Rho\text{-Spearman}=0,536$; $sig.<0,05$). Además, se encontró que el 54% de los empleados de la Municipalidad Distrital de Tambo mantienen un nivel regular en términos de efectividad laboral. A partir de ello se afirma que es crucial considerar y mejorar el clima laboral debido que ello se vincula con una mayor efectividad en el trabajo, lo cual puede conducir a mejores resultados organizacionales.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere a las autoridades electas de la Municipalidad Distrital de Tambo implementar estrategias que fortalezcan y mejoren el clima laboral, fomentando un ambiente positivo y colaborativo.

Se sugiere incrementar la eficiencia laboral en la organización, es importante desarrollar programas de capacitación y desarrollo profesional que brinden a los empleados las habilidades necesarias para ser más eficientes en sus tareas y responsabilidades.

Se sugiere aumentar la eficacia en el desempeño de los empleados, se recomienda establecer canales de comunicación abiertos y efectivos, promover la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones y reconocer y recompensar los logros individuales y colectivos.

Se sugiere mejorar la efectividad laboral, se aconseja implementar sistemas de retroalimentación y evaluación periódicos, proporcionar recursos adecuados y oportunidades de desarrollo profesional, y fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los empleados.

REFERENCIAS

- Arizabaleta, E. V. (2004). *Diagnostico Organizacional*. Bogota, Colombia: ECOE EDICIONES.
- Arancibia, S.J.R. y Seminario K.B. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la estación experimental agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria, Chiclayo – 2016*. Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5616>
- Adler, A. (1920) Recuperado de <https://saberespsi.files.wordpress.com/2016/09/galimberti-umbertodiccionario-de-psicologc3ada.pdf> 731.
- Argyle M. (1965) Recuperado de <https://saberespsi.files.wordpress.com/2016/09/galimberti-umbertodiccionario-de-psicologc3ada.pdf> pp 237.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (Tercera ed.)*. Bogotá D.C, Colombia: Pearson educación.
- Brown, N. (1999). *Teoría de la Organización y la Administración Enfoque Integral*. México: Editorial trillas.
- Chiavenato, I. (2006). *Gestión del Talento Humano*. Ciudad de Méjico, México: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *administración teoría, proceso y práctica*. Bogota: mcgraw-hill interamericana.
- Chiavenato, I. (1994). *Administracion de Recursos Humanos (Segunda ed.)*. (m. e. r., ed.) santa fe: mcgraw-hill interamericana s.a.
- Cibanal, L. Siles, J., Arce, M. C. (2001) *El significado está en las personas, no en las palabras (Hacia una comprensión cultural de la comunicación) 2º Congreso Virtual de Psiquiatría*.
- Castillo, M. C. (2019). *El clima laboral y su influencia en el desempeño de los asesores de negocios, Mibanco OI Motupe*. Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63386>

- Campos, M. y Ruesta, S. E. (2018). Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Huarmey Chicama-2018. Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28669>
- Campomanes, R. A. (2021). El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Terpel Perú S.A. Tesis de pregrado. Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4825>
- Culqui, L. A. (2018). Clima laboral y desempeño laboral en el área de ventas de la empresa Ripley S.A., Chimbote 2018. Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39287>
- Diaz, W. D. (2008). Administración de Recursos Humanos. Lima, Peru: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Diez de Castro, J., Redondo Lopez, C., Barreiro Fernandez, B., & Lopez Cabarcos, M.
- Diez de Castro, J., Redondo López, C., Begoña, B. F., & López Cabarcos, M. A. (2002). Administración de Empresas. Madrid: Piramide.
- Del pilar, M. (2023). Falta de pago de prestaciones, el principal conflicto laboral en México. Diario Mexicano. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Falta-de-pago-de-prestaciones-el-principal-conflicto-laboral-en-Mexico-20230323-0082.html>
- Diario Gestión (2018). Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores. Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/>
- Diario el Comercio (2021). El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta. Diario el Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>
- Diario Perú21 (2018). El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral. Diario Perú21. <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta->

aptitus-422589-noticia/

Flórez R. (2001). Investigación educativa y pedagógica. Bogotá, Colombia: Editorial Mc. Graw Hill.

Gan, F. (2012). Clima Laboral. Madrid: Diaz de Santos.

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición. McGraw-Hill. México

Hall, R. (1996). Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados. Segunda Edición. México: Editorial Printice Hall.

Hose, Carl (2018). El desempeño laboral. Barcelona, España: Editorial Mavel.

Kootz, H., & Weihrich, H. (2001). Administración (11ª. Edición. ed.). México: McGraw-Hill.

López, A. A. (2020). Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la jefatura de administración DREC 2020. Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52405>

Muñoz, R y Martinez, J. (2015). Metodología de la investigación. Progreso S.A de C.V. shorturl.at/aFRX3

Mondy, R., & Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos (9na ed.). México: prentice hall mexico.

Montoro, A. (1980). supuetos filosoficos-juridicos de la justa remuneracion del trabajo.

Mokate, M. (1999). eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad:. Washington, DC: Banco Mundial.

Martínez Pérez, Misleny, Alba Pérez, Lucía del Carmen, & Sanabria Ramos, Giselda. (2010). Interrelación dialéctica entre calidad de vida y motivaciones relativas a la salud. Revista Cubana de Medicina General Integral, 26(1) Recuperado en 02 de abril de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-

21252010000100016&lng=es&tlng=es.

Pérez, J y Gardey, A (2008). Actualizado: 2012. Definición de productividad. Recuperado de <https://definicion.de/productividad/>

Piaget, J. (1932) Recuperado de <https://saberepsi.files.wordpress.com/2016/09/galimberti-umbertodiccionario-de-psicologc3ada.pdf>

Pfeffer, & Salancik. (2003). External Control of Organizations. A Resource. Stanford: Stanford Business Books.

Palomino, M., & Peña, G. (2016). El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería Venoplast LTDA. Tesis para optar al título profesional de Administradores de Empresas, Universidad De Cartagena, Facultad de ciencias económicas. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3991/clima%20Organizacional%20miryam%20palomino%20y%20rafael%20pe%c3%91a.pdf?seque>

PAIVA C.A (2017). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del servicio nacional del consumidor dirección regional Valparaíso, año 2016. Universidad de Valparaíso. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/2899>

Robbins, S. (2004). Dirección y estrategias en desarrollo (2ª ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe.

Reeve (1995) Recuperado de <https://psicologiayempresa.com/la-motivacionlaboral.html>

Schneider, B. (1983). Sobre La Etiología de climas. Personal de Psicología. Estados Unidos: Ediciones Mc. Graw Hill.

Siliceo, A. (2004). Capacitación y Desarrollo De Personal. Mexico: Limusa.

Urquijo, j. (2008). La Remuneración del Trabajo. Caracas.

Zans A.J (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Universidad Nacional Autónoma de

Nicaragua, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: “Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar Ayacucho, 2023”

TESISTA: Bach. Auqui Ayvar, Romel Yonatan.

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES INDEPENDIENTE	MÉTODO	UNIVERSO POBLACIÓN	
ESPECÍFICAS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICAS					
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y desempeño laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023?	Determinar la relación entre el clima laboral y desempeño laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.	El clima laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.	Variable Clima laboral Dimensiones - Comunicación - Remuneración - Capacitación	- Comunicación esencial - Sistema de comunicación - Fluidez en la comunicación - Desempeño laboral - Escalas remunerativas - Nivel remunerativo - Programa de capacitación - Cursos de capacitación - Elemento facilitador	Tipo - Investigación aplicada - Investigación de nivel descriptivo - correlacional Diseño - Investigación no experimental - Diseño transversal Método Método deductivo Técnica Técnica de encuesta Instrumento Cuestionario	Población 85 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar. Muestra La muestra calculada de forma probabilística estuvo conformada por 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar $n = \frac{Nz^2pq}{(N-1)e^2 + z^2pq}$	
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la eficiencia, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023?	Determinar la relación entre el clima laboral y la eficiencia, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.	El clima laboral se relaciona directamente con la eficiencia, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.					
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la eficacia, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023?	Determinar la relación entre el clima laboral y la eficacia, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.	El clima laboral se relaciona directamente con la eficacia, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.					
			VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADORES DEPENDIENTE			

<p>Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la efectividad, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023?</p>	<p>Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y la efectividad, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.</p>	<p>Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.</p> <p>El clima laboral se relaciona directamente con la efectividad, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar, Ayacucho, 2023.</p>	<p>Variable Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Eficacia - Efectividad 	<ul style="list-style-type: none"> - Optimizando recursos - Capacitación - Comunicación entre directivos - Procesos de la organización - Base de la comunicación - Labor efectiva - Efectividad del desempeño - Efectiva atención - Desempeño 	<p>Validez Validez por juicio de experto.</p> <p>Confiabilidad Alfa de Cronbach</p> <p>Prueba estadística Rho de Spearman</p>	
---	---	--	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información sobre el clima laboral y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Tambo la Mar. La encuesta es de naturaleza anónima y sus respuestas sólo serán utilizadas para fines del reporte de investigación. Se solicita responder con sinceridad a las siguientes preguntas.

Escala de respuesta:

1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Acuerdo indefinido 4= De acuerdo 5=Muy de acuerdo

Ítem Nº	CUESTIONARIO	Nivel				
		1	2	3	4	5
	Variable 1. Clima laboral					
	COMUNICACIÓN					
1.	Comunicación esencial ¿Considera la comunicación parte esencial para su correcto desempeño dentro de la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar?					
2.	Sistema de comunicación ¿Considera usted, que el sistema de comunicación en la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar es adecuada?					
3.	Fluidez en la comunicación ¿Existe fluidez en la comunicación entre los jefes de área y el personal en la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar?					
	REMUNERACIÓN					
4.	Desempeño laboral ¿Considera que la remuneración del trabajador influye en el desempeño laboral?					
5.	Escalas remunerativas ¿Está de acuerdo con las escalas remunerativas asignadas por la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar?					
6.	Nivel remunerativo					

	¿Cree usted que el nivel remunerativo está acorde con otras Municipalidades?					
	CAPACITACIÓN					
7.	Programa de capacitación ¿Considera que el programa de capacitación de la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar es el más adecuado?					
8.	Cursos de capacitación ¿Los cursos de capacitación permiten mejorar el desempeño laboral?					
9.	Elemento facilitador ¿La capacitación del personal proporcionada por la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar constituye un elemento facilitador para el desempeño laboral?					
	Variable 2. DESEMPEÑO LABORAL.					
	EFICIENCIA					
10.	Optimizando recursos ¿Considera que la mejora del desempeño consiste en realizar su labor de forma adecuada y optimizando recursos?					
11.	Capacitación ¿Considera que tu eficiencia se debe a la capacitación que la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar te brindó?					
12.	Comunicación entre directivos ¿Considera que la comunicación entre directivos conlleva a la optimización de recursos en la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar?					
	EFICACIA					
13.	Procesos de la organización ¿Cree usted que se cumple con el menor tiempo posible los procesos de la organización?					

14.	Base de la comunicación ¿Considera que su desempeño ha mejorado en base a la comunicación, que existe en la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar?					
15.	Labor efectiva ¿La capacitación impartida, le permite desarrollar una labor efectiva?					
EFFECTIVIDAD						
16.	Efectividad del desempeño ¿Cree usted que la remuneración adecuada logra una mejora en la efectividad del desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Tambo, La Mar?					
17.	Efectiva atención ¿Considera usted que una efectiva atención al cliente se consigue con un personal capacitado?					
18.	Desempeño ¿Considera que el desempeño se relaciona directamente con el nivel remunerativo?					

Anexo 3. Validación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: Mg. Quispe Medina, Wilber

Institución donde labora: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBO LA MAR – 2023

Tesis: “CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBO LA MAR – 2023”

Autor del Instrumento: Bach. AUQUI AYVAR ROMEL YONATAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 - 100%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir					85
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					85
CONSISTENCIA	Existe consistencia entre los indicadores y los índices					85
ORGANIZACIÓN	Considera organizado el desarrollo del Marco Teórico					85
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					90
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					90
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					90
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					90

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

El instrumento es apto para ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

87.5 %

Lima, 10 de abril de 2023



Mg. Wilber Quispe Medina
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 5179
 DNI: 25760824
 Cel.: 981605064



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: Mg. BULLÓN SOLÍS, OMAR

Institución donde labora: UNSCH

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES.

Tesis: “CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBO LA MAR – 2023”

Autor del Instrumento: Bach. AUQUI AYVAR ROMEL YONATAN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que el investigador pretende medir				70%	
COHERENCIA	Considera que los ítems utilizados son propios del campo que se está investigando				70%	
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				80%	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico				80%	
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado				70%	
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores				70%	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis				80%	
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad				80%	

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

El instrumento es apto para ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

75%

Lima, 25 de abril de 2023


DNI: 43674409
Cel.: 945179325

Anexo 4. Datos recolectados

	V1. Clima laboral								
	Comunicación			Remuneración			Capacitación		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
Encuesta 1	3	4	4	1	1	2	5	4	5
Encuesta 2	4	4	4	4	2	1	3	3	4
Encuesta 3	5	4	4	5	4	4	4	5	4
Encuesta 4	5	2	4	4	3	3	3	4	3
Encuesta 5	4	4	4	1	2	2	2	4	4
Encuesta 6	5	4	4	4	2	2	3	5	4
Encuesta 7	4	1	4	4	3	2	3	5	5
Encuesta 8	4	4	5	3	3	2	3	4	4
Encuesta 9	4	4	5	4	4	4	3	4	3
Encuesta 10	4	3	3	5	1	1	5	2	3
Encuesta 11	4	4	4	2	2	2	3	4	2
Encuesta 12	4	3	3	4	5	3	2	4	4
Encuesta 13	3	4	4	4	4	4	1	1	1
Encuesta 14	4	4	4	4	4	2	4	4	4
Encuesta 15	4	4	4	5	4	4	5	5	5
Encuesta 16	4	3	4	2	2	2	3	4	3
Encuesta 17	4	4	4	2	3	1	4	1	4
Encuesta 18	5	4	4	5	4	3	3	5	4
Encuesta 19	5	4	5	5	4	3	4	4	4
Encuesta 20	5	4	3	4	2	2	4	5	4
Encuesta 21	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Encuesta 22	4	4	5	4	5	4	5	4	5
Encuesta 23	4	4	4	4	4	2	2	3	4
Encuesta 24	5	3	3	1	2	3	2	4	4
Encuesta 25	4	3	3	5	3	3	3	4	4
Encuesta 26	1	3	2	4	3	4	5	3	1
Encuesta 27	5	2	1	1	2	3	2	4	3
Encuesta 28	4	4	4	3	2	2	2	3	2
Encuesta 29	4	4	4	5	4	4	4	5	4
Encuesta 30	5	3	5	4	1	1	2	5	3
Encuesta 31	5	4	5	5	1	1	2	5	2
Encuesta 32	5	1	3	5	2	2	2	3	3
Encuesta 33	4	5	3	4	4	3	3	4	4
Encuesta 34	4	4	4	5	3	4	3	4	4
Encuesta 35	5	4	4	5	4	4	4	5	5
Encuesta 36	5	4	4	4	2	2	4	5	4

Encuesta 37	5	4	4	5	2	2	2	4	1
Encuesta 38	5	4	4	4	2	2	1	5	5
Encuesta 39	5	4	5	4	4	4	3	5	5
Encuesta 40	4	1	2	5	2	2	2	5	3
Encuesta 41	5	4	3	3	2	2	3	5	4
Encuesta 42	5	4	1	4	4	2	2	5	4
Encuesta 43	5	3	3	5	3	3	2	5	3
Encuesta 44	4	1	5	3	2	2	4	4	3
Encuesta 45	4	1	5	2	1	2	2	4	4
Encuesta 46	3	4	4	1	1	2	5	4	5
Encuesta 47	4	4	4	4	2	1	3	3	4
Encuesta 48	5	4	4	5	4	4	4	5	4
Encuesta 49	5	2	4	4	3	3	3	4	3
Encuesta 50	4	4	4	1	2	2	2	4	4
Encuesta 51	5	4	4	4	2	2	3	5	4
Encuesta 52	4	1	4	4	3	2	3	5	5
Encuesta 53	4	4	5	3	3	2	3	4	4
Encuesta 54	4	4	5	4	4	4	3	4	3
Encuesta 55	4	3	3	5	1	1	5	2	3
Encuesta 56	4	4	4	2	2	2	3	4	2
Encuesta 57	4	3	3	4	5	3	2	4	4
Encuesta 58	3	4	4	4	4	4	1	1	1
Encuesta 59	4	4	4	4	4	2	4	4	4
Encuesta 60	4	4	4	5	4	4	5	5	5
Encuesta 61	4	3	4	2	2	2	3	4	3
Encuesta 62	4	4	4	2	3	1	4	1	4
Encuesta 63	5	4	4	5	4	3	3	5	4
Encuesta 64	5	4	5	5	4	3	4	4	4
Encuesta 65	5	4	3	4	2	2	4	5	4
Encuesta 66	4	4	4	2	2	2	3	4	2
Encuesta 67	4	3	3	4	5	3	2	4	4
Encuesta 68	3	4	4	4	4	4	1	1	1
Encuesta 69	4	4	4	4	4	2	4	4	4
Encuesta 70	4	4	4	5	4	4	5	5	5

	V2. desempeño laboral								
	Eficiencia			Eficacia			Efectividad		
	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Encuesta 1	1	2	4	4	5	5	4	4	1
Encuesta 2	4	3	4	3	4	4	3	3	3
Encuesta 3	4	4	5	4	3	3	4	5	4
Encuesta 4	3	2	5	4	4	3	4	5	4
Encuesta 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 6	4	4	5	4	5	4	5	5	4
Encuesta 7	5	4	5	4	1	4	4	5	2
Encuesta 8	5	4	3	4	4	4	4	4	4
Encuesta 9	4	4	4	4	5	4	4	4	3
Encuesta 10	3	5	3	2	2	3	4	5	3
Encuesta 11	4	4	4	3	4	5	4	4	2
Encuesta 12	3	2	2	3	3	2	2	5	3
Encuesta 13	3	1	4	4	4	2	3	2	1
Encuesta 14	4	4	4	4	4	4	4	4	2
Encuesta 15	4	4	4	4	4	4	4	5	5
Encuesta 16	3	3	4	3	4	4	4	4	4
Encuesta 17	4	3	4	3	4	5	4	4	2
Encuesta 18	5	3	3	4	4	4	4	4	4
Encuesta 19	4	4	5	5	4	5	5	5	4
Encuesta 20	4	2	2	2	4	3	3	5	3
Encuesta 21	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Encuesta 22	4	4	5	4	5	4	5	4	4
Encuesta 23	4	2	4	4	2	4	4	4	2
Encuesta 24	4	3	2	2	4	5	5	5	3
Encuesta 25	3	3	3	3	4	3	4	4	4
Encuesta 26	3	4	2	1	3	2	1	3	4
Encuesta 27	4	2	3	4	3	2	3	4	3
Encuesta 28	4	3	4	4	4	4	2	5	3
Encuesta 29	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 30	5	1	5	3	3	3	5	5	5
Encuesta 31	5	5	1	5	1	3	1	4	4
Encuesta 32	4	1	5	2	3	4	4	4	4
Encuesta 33	4	3	4	3	3	4	4	4	4
Encuesta 34	4	3	4	4	3	4	4	4	4
Encuesta 35	4	5	4	4	4	4	3	4	4
Encuesta 36	5	4	4	4	4	4	4	5	4
Encuesta 37	5	4	4	1	1	3	4	5	4
Encuesta 38	5	4	4	4	4	4	3	4	5

Anexo 5. Evidencia de Similitud digital

Romel Yonatan AUQUI AYVAR

“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAM...

 TITULOS

 revisiones tesis y trabajo de suficiencia profesional

 Universidad Peruana de Ciencias e Informática

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trncoid::1:5027153006

Fecha de entrega

1 oct 2024, 11:05 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

1 oct 2024, 11:16 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS-AUQUI_AYVAR_Romel_Yonatan.docx

Tamaño de archivo

1.0 MB

76 Páginas

14,819 Palabras

78,725 Caracteres



27% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Fuentes principales

- 27%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: AUGUSTO AYVAR ROMEL YONATAN
 DNI: 47009226 Correo electrónico: romelalgh@hotmail.com
 Domicilio: JR FRANCISCO POZARRO S/N TAMBO
 Teléfono fijo: - - Teléfono celular: 959396087

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
«CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBO LA MAR,
AYACUCHO, 2023»

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) TESIS indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

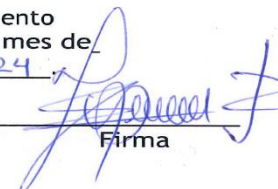
Autorizo la publicación (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
 en la ciudad de Lima, a los 04 días del mes de
OCTUBRE de 2024.


 Firma

Huella digital

