

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE - 202

AUTOR

Cubas Cantú, Kevin Andree Flores Alva, Diani Lisbeth

RECUENTO DE PALABRAS

14731 Words

RECUENTO DE CARACTERES

79191 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

81 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

597.4KB

FECHA DE ENTREGA

May 23, 2023 12:30 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 23, 2023 12:31 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

1. INTRODUCCIÓN.

1.1. Planteamiento del problema.

1.1.1. A nivel Internacional

En el mundo todas las organizaciones tanto privadas como públicas tienen la necesidad de desarrollar un alto nivel de competitividad en los objetivos que se plantea, es decir se tiene como prioridad brindar bienes o servicios para lograr satisfacer a toda una colectividad, está claro que ello no solamente se logra con estrategias institucionales, también se demanda tener un talento interno como organización en materia de recursos humanos.

Bordas (2016) En su libro *Gestión Estratégica del clima laboral* detalla que es de real importancia tener en cuenta cómo se desarrolla el desarrollo organizacional interno de toda institución, así mismo el clima laboral debe ser un objeto de estudio por la incidencia que tiene en los trabajadores, ya que se evalúa variables como compromiso, responsabilidad, relaciones personales, etc.

Por otro lado, Llorente (2015) manifiesta que el clima laboral es una variable que incide en toda organización, sobre todo en el desempeño laboral de los recursos humanos que trabajan, por ello el papel que cumple un personal es significativo, ya que depende de estos el buen funcionamiento de toda entidad, por lo que es necesario brindarle un ambiente adecuado para que se desarrollen profesionalmente.

En esa línea de estudios Cantera (2015) en su estudio “Análisis del Clima Laboral” determina que para el buen desempeño de un trabajador en la organización se debe tomar en cuenta las siguientes características: Buen contexto, relaciones interpersonales y buena cultura organizacional.

Se puede deducir que el clima laboral de toda entidad se valora de diferente manera, ya que todas poseen singulares características, en el aparato público a nivel latinoamericano se detalla que la percepción de esta variable es mala, ya que la mayoría de empleados manifiestan que en el ambiente que laboran no colabora en cumplir con lo propuesto personalmente y por la organización.

En ese sentido, según Ruiz (2017) trabajos realizados en países como

Chile, Argentina y Brasil se detalla que el clima que pasan las instituciones públicas manejan aun el esquema estructura y desactualizado, es decir el talento humano de las asociaciones se ve limitado por el clima organizacional que posee la institución, acarreando en todo momento malos resultados ejercidos por el desempeño de los empleados.

Urbano (2018) detalla que el desempeño laboral se manifiesta en los resultados que se obtiene en una institución, por lo cual la productividad de los empleados se mide en torno al ambiente que los rodea y su talento respecto a la parte resolutive de los problemas que se le presenta.

Pérez (2016) citando a Chiavenato (2000) analiza que el desempeño laboral de un empleado se mide en base a la competitividad que ejerce en una empresa, es decir su nivel de profesionalismo reflejado en su trabajo conlleva al éxito de una organización, por lo cual tiene que tener todos los implementos necesarios para alcanzar lo propuesto institucionalmente.

3 1.1.2. A nivel Nacional

En el contexto peruano, todos los recursos humanos tienen la necesidad de buscar la comodidad del lugar en que piensan laborar, por lo que esto implica sentirse a gusto con el personal que compartirán funciones, así mismo encontrar el ambiente donde pueda desarrollar toda su potencialidad, del mismo modo entablar todos los hábitos de buena convivencia en la institución para construir en mayor medida con los objetivos oportunos de la entidad.

Según el diario PERU 21 detalla que más del 86% de ciudadanos peruanos tienen como opción renunciar a sus puestos laborales por el mal clima laboral en que se encuentran, así mismo para Pérez (2019) si no genera un ambiente propio para desempeñar de una buena función desde sus puestos, es difícil lograr los objetivos laborales, por lo cual se necesita una transformación en todo el sector público correspondientemente.

En la idea de Giraudier (2018) expresa que “Todo el sector público tiene estrategias y planes para lograr cumplir sus metas institucionales, no obstante, carecen de una basada en fomentar el talento humano, por ello es necesario e imprescindible comprender que el ambiente de toda institución es fundamental para lograr grandes cosas, es decir se debe establecer la relación entre jefe y empleado para comprender la problemática que pasa éste mismo como la entidad

correspondientemente”.

Sulca (2015)¹ en su estudio “Impacto de la motivación en la gestión de una organización peruana”⁶⁹ manifiesta que el clima laboral en todas las organizaciones públicas del estado peruano se ve estropeado porque no existe una buena relación entre compañeros, así mismo no hay un contexto adecuado ni materiales imprescindibles para ejercer una buena función, del mismo modo no hay motivo ni incentivo alguno para desarrollar una correcta gestión organizacional, por lo cual el análisis del clima organizacional es fundamental para conseguir lo que se propone.

Bisseti (2015) estudia a ambas variables y determina su relación, lo cual concluye que el desempeño laboral de un empleado depende del clima laboral en el que se encuentra trabajando, es decir las deficiencias que pasen internamente así como los aspectos de decisiones mal tomadas generan que el trabajador muestre características de ineficiencia, lo cual afecta en la consecución de resultados.

Gárate (2016) en el sentido crítico de lo mencionado anteriormente, detalla que el desempeño laboral de un trabajador se relaciona con la cultura organizacional que se desarrolla, es decir si un empleado no encuentra el interés y motivación en su centro laboral, difícilmente cumplirá con su trabajo como debería ser, por lo cual nuestra administración estatal sigue siendo pesada, burocrática e incumplida.

En consecuencia Arboleda (2016) concluye detallando que el desempeño laboral se basa en componentes institucionales, lo cual en la gestión pública de los entes locales de Perú se analiza una carencia de valores éticos, falta de liderazgo y un desarrollo interno organizacional desfasado, lo cual implica que se debe transformar la administración pública, por lo que requiere que los mismos recursos humanos sean los actores que propicien esto para cumplir con la ciudadanía respecto a los servicios que carecen.

⁵⁰ 1.1.3. A nivel Local

A nivel local, en el distrito de Motupe perteneciente a la provincia de Lambayeque, este contexto descrito no es ajeno, por lo que la entidad como objeto de estudio muestra un tema en la implicancia⁹³ del desempeño laboral de los trabajadores municipales, y esto es debido al clima laboral que se refleja en³

el contexto determinado.

En la municipalidad distrital de Motupe de detalla un ambiente donde se puede percibir que los trabajadores no solucionan sus problemas de una manera adecuada, acarreado como consecuencia el escaso trabajo en equipo, así mismo no se visualiza una buena comunicación interna, además de una buena relación entre jefe y empleado, por lo que suscita lo puntualizado en los resultados en materia de eficacia y eficiencia de los servicios que se ofrece a la ciudadanía.

Frente al panorama detallado, la investigadora se encuentra ante una problemática que requiere de una indagación desde el aspecto administrativo, a fin de lograr una mejor comprensión con el estudio de las variables.

80 1.2. Antecedentes del problema.

1.2.1 Internacionales

10 Tejera & Ramos (2017) En su investigación realizada “Estudio de Relaciones entre Cultura, Clima y Fuerza de Clima Laboral en Ecuador”. (Artículo Científico), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Nicaragua. Los investigadores tienen como objetivo principal Estudiar la relación que existe entre la cultura, clima y fuerza laboral de los empleados públicos del estado de Ecuador, con la finalidad de establecer como definen un ambiente laboral en un contexto determinado, así mismo para el proceso del estudio se utilizó el tipo de investigación correlacional-descriptiva, de un enfoque propositivo, por lo que fue necesario usar como método de estudio el análisis documental, el cual estuvo compuesto documentos referentes al tema de estudio, así mismo se aplicó el instrumento del cuestionario dirigido a 832 empleados públicos. Los autores concluyen que todas las variables en estudio se relacional, por lo que la fuerza del clima laboral determina que tan frágil o no es la cultura organizacional de las instituciones, por ello se recomienda que se genere estrategias administrativas que tengan como punto de estudio el talento de la gestión de recursos humanos.

Se tuvo la investigación científica de Montoya et al. (2017), quien hizo un estudio científico en una universidad chilena, específicamente en la de Bio Bio, en la cual tuvo como objetivo principal determinar la asociación o relación entre el clima organizacional con la satisfacción propia de sus empleados. Para

el desarrollo del objetivo mismo, se generó una metodología de nivel puro o básico, de diseño descriptivo-correlacional, de un enfoque numérico o cuantitativo y de corte transaccional. Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta como técnica de investigación y le cuestionario como herramienta o instrumento respectivamente, el cual fue dirigido a una muestra total de 166 colaboradores, entre los que destacan profesores universitarios y los administrativos. Se tuvo como principales hallazgos que, si existe un nexo entre las variables antes mencionadas, de la misma forma que gran parte del personal, es decir el 80% está insatisfecho y el 95% indica que el clima organizacional se desarrolla de manera negativa.

Armendariz y Zamora (2019), generó su estudio científico con el objetivo de encontrar la incidencia del clima laboral y el desempeño propio de los administrativos de una institución educativa superior, específicamente en Ecuador. Para el procedimiento, se generó una metodología de nivel básico, diseño empírico y correlacional. Se tuvo como instrumentos de recolección de datos el cuestionario, el cual fue respondido por un total de 68 colaboradores. Se tuvo como principales hallazgos que hay una asociación del clima laboral en el desempeño laboral, todo ello en un resultado de $r=0.719$.

En Ecuador, Espejo y Sanabria (2020), tuvieron como principal finalidad hallar la incidencia del clima laboral con el desempeño laboral en una entidad gubernamental del sector educación. Para ello se generó un tipo de investigación explicativa, de nivel básico o puro, de enfoque cuantitativo y corte trasversal. Se empleó el cuestionario como instrumento de investigación, el cual fue respondido por 35 colaboradores. Se tuvo como principales hallazgos que hay una asociación positiva entre las variables de estudio, calificándose como positiva y directa.

Cruz (2017) En su investigación realizada “Estudio de la Incapacidad Laboral en funcionarios civiles del Estado” (Tesis de pos grado), Universidad Complutense de Madrid. España. La presente investigadora tiene como objetivo general estudiar la incapacidad laboral de los empleados públicos del estado de Madrid, como consecuencia de resultados ineficientes que se presentan en la administración pública estatal. En ese sentido la indagadora utilizo el tipo de investigación descriptiva-propositiva de un enfoque trasversal, así mismo para el recojo de dato del estudio empleo como técnica de investigación la encuesta a

través del instrumento el cuestionario, teniendo como finalidad encontrar los factores que determinan el problema de estudio. El estudio concluye que los empleados civiles del estado muestran una incapacidad laboral por el mismo ambiente que desarrollan sus capacidades, en ese sentido el primer efecto es una baja inteligencia emocional por parte de sus jefes, así mismo no cuentan con el material de apoyo para realizar sus funciones y por último no cuentan con capacitaciones constantes, lo cual limite el proceso de su potencialidad en el aparato estatal.

Meza (2017) tuvo como principal motivo en un colegio de educación básica regular del estado mexicano establecer la relación o nexo entre el clima organizacional con la satisfacción de los administrativos que desarrollan servicio a los estudiantes de dicha entidad referida. Para el proceso del objetivo detallado, se procesó una metodología de básico, de diseño descriptivo-correlacional y no experimental, de un enfoque numérico o cuantitativo y de corte trasversal. Para la obtención de los datos, se usó la encuesta como técnica de investigación y dos cuestionarios como herramienta o instrumento, los cuales fueron respondidos por una muestra total de 132 trabajadores que ejercen una función en la administración de servicios. Se tuvo como principales resultados, que, si existe una asociación entre las variables de estudio, de la misma manera que se relacionan de manera directa y significativa las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción propia de los colaboradores.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Loja & Aleman (2019) En su investigación realizada “Clima Laboral y Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Turismo y Comercio Exterior de Ucayali - 2018”. (Tesis de pre grado), Universidad Peruana Unión. Lima. Las investigadoras tienen como objetivo general determinar de qué manera el clima laboral incide en el desempeño laboral de los empleados de la dirección regional de Turismo y Comercio Exterior del departamento de Ucayali durante el año 2018, para lograr su propósito emplearon el tipo de investigación explicativa-correlacional, así mismo utilizaron como técnica de investigación la encuesta, la cual a través del cuestionario los 58 trabajadores se recogió los datos establecidos. Las autoras concluyen que el clima laboral que se desarrolla en la entidad de estudio muestra un ambiente lleno de tensión, estrés y nulas

relaciones interpersonales, lo cual son unas dimensiones que inciden a que los trabajadores no cumplan con las metas institucionales, generando ineficiencia y malestar organizacional.

Joyo (2019) En su investigación realizada “Influencia del Clima Laboral en el Desempeño de los trabajadores de la Gerencia Comercial de Electrosur S.A., Tacna, 2019”. (Tesis de pre grado), Universidad Privada de Tacna. Tacna La autora de ⁵ la presente investigación tiene como objetivo general analizar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la entidad antes mencionada. La investigadora para el proceso de su indagación empleo el tipo de investigación explicativa-descriptiva, así mismo para el recojo ⁶² de datos utilizo como técnica de investigación la encuentra a través de su instrumento el cuestionario, que fue desarrollado por 48 trabajadores de la institución de estudio. ¹¹ Se concluye que existe una influencia significativa del clima laboral sobre el desempeño laboral de los trabajadores, la cual según las dimensiones de involucramiento laboral y autorrealización son las que determinaron dicho resultado.

Azán & Díaz (2019) En su investigación realizada “El Clima Laboral y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa SOCOPUR S. A.C-2018”. (Tesis de pre grado), Universidad Peruana Unión. Tarapoto. Los autores de la investigación citada tienen como objetivo principal determinar ²⁷ en qué medida el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución Socopur S. A.C en el año 2018. Para el desarrollo del trabajo de indagación emplearon ²⁰ el tipo de investigación correlacional-explicativa, de un enfoque transversal- retrospectivo, de diseño no experimental. ³ Como técnica de recojo de datos utilizaron la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue desarrollado por 300 trabajadores de edades comprendidas de 22-50 años. Se concluye que existe una relación en mayor medida basada en el coeficiente 0.55, lo cual se deduce que si hubiera un mejor clima laboral en la empresa, de obtendría un mejor desempeño laboral por parte de los empleados, así mismo se detalla que el ambiente de todo trabajador incide en la conducta y funciones de los recursos humanos.

Espinoza (2018) En su investigación realizada “Clima Organizacional y

Desempeño Laboral en el hospital de Huaral- 2016”. (Tesis de pos grado), Universidad Cesar Vallejo. Huaral. La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital de Huaral durante el año 2016. Para el desarrollo del trabajo el investigador empleo el tipo de investigación correlacional-explicativa, de un diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Para el recojo de datos decidió utilizar como técnica de investigación la encuesta, la cual a través del cuestionario como instrumento desarrollado por 105 técnicas de la entidad de estudio se llegó a la conclusión final se determina que existe una relación significativa y alta entre ambas variables, lo cual, según las dimensiones de recompensa, trabajo en equipo y compromiso son las que determinan el desempeño laboral del trabajador, acarreando deficiencias en la gestión por continuas quejas de los recursos humanos.

1.2.3 Antecedentes Locales

Neira (2019) En su investigación realizada “Clima Laboral en la empresa CONSENOR”. (Tesis de pre grado), Universidad de Lambayeque, Lambayeque. La investigadora en su presente tesis tiene como objetivo principal mejorar el clima laboral que se desarrolla en la empresa Con señor ubicada en el distrito y provincia de Chiclayo, lo cual para lograr su propósito utiliza el tipo de investigación descriptiva, ya que plantea describir y definir los factores que influyen en el clima inestable de la institución, así mismo se utiliza el diseño no experimental, de un enfoque cualitativo. La muestra estuvo conformada por 24 colaboradores, por lo que a través de la aplicación del cuestionario como instrumento de recojo de datos, se llegó a la siguiente conclusión, los recursos humanos de la empresa por el clima laboral que se encuentran, existe desmotivación y desintegración, por lo cual repercute en el ejercicio de sus funciones, por ello se plantea diseñar foros de capacitaciones para incidir en su rendimiento laboral en beneficio organizacional.

Carrión (2018) En su investigación realizada “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque. Año 2018”. (Tesis de pos grado), Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. El investigador en su

24 trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la entidad antes mencionada, con la finalidad de conocer la dependencia entre ambas variables 26 y su repercusión en el desempeño laboral de los recursos humanos. Para el desarrollo de la presente tesis el autor empleó el tipo de investigación 20 básica, correlacional-descriptiva, de un enfoque cualitativo y de diseño no experimental. Para la obtención de los datos se consideró utilizar como 83 técnica de investigación la encuesta, la cual a través de su instrumento el cuestionario aplicado a 30 colaboradores, se obtuvo el siguiente resultado: El clima organizacional que pasa la entidad pasa desapercibido, comenzando por la nula relación entre jefes y empleados, así mismo no existe una buena comunicación interna entre área, el sueldo salarial es desproporcional al trabajo que se realiza, por lo que incide en el desempeño de los trabajadores. 16

Llagento (2020) En su investigación realizada “Fortalecimiento de Competencia y Desempeño Laboral del personal administrativo del Centro de Formación en Turismo Filial Chiclayo, Lambayeque”. (Tesis de pos grado), Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque. 65 El objetivo principal de la presente investigación es fortalecer las principales características de los empleados 3 para mejorar el desempeño laboral en la entidad antes descrita, bajo las dimensiones de eficiencia y eficacia. El autor para desarrollar su trabajo de investigación 43 utilizó el tipo de investigación descriptivo-correlacional, de un diseño no experimental y enfoque cualitativo, para el recojo de datos decidió emplear como 3 técnica de investigación la encuesta, la cual a través de su instrumento el cuestionario aplicado a 40 colaboradores, se obtuvo la siguiente conclusión: El 48% de empleados manifiesta que el clima laboral incide en su trabajo, ya que no hay estrategias para fortalecer su potencial, así mismo no aceptan la opción del riesgo al cambio, por otro lado el 12% detalla que no hay una buena comunicación interna y por último el 40% determina que no existe trabajo en equipo, por lo que es necesario resolver esta problemática por el bien de la 2 institución.

Agurto (2019) En su investigación realizada “Endomarketing y Clima Laboral en Restaurantes”. 52 (Tesis de pre grado), Universidad de Lambayeque, Lambayeque. El objetivo general que plantea la investigadora en su tesis es 41 determinar de qué manera el endomarketing incide en el clima laboral de los

restaurantes en la ciudad de Chiclayo, con la finalidad de estudiar si mejora o no el ambiente de trabajo. Para cumplir con su prioridad empleo ³⁹ el tipo de investigación explicativa-descriptiva, de un diseño no experimental y de enfoque cualitativo. La técnica de investigación que se empleo fue la encuesta y de instrumento el cuestionario. Se concluye que el clima laboral de los restaurantes de Chiclayo se determina por el Endomarketing, lo cual los empleados resultan motivados, satisfechos y se obtiene un compromiso con la institución, por lo que se recomienda aplicarlo en empresas de similar rubro económico.

(Bocanegra, 2019) En su investigación realizada ¹ Programa de Relaciones Humanas para mejorar el Clima Laboral en la Gerencia de Programas Sociales, Gobierno Regional de Lambayeque". (Tesis de pos grado), Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque. La presente ¹ investigación tiene como propósito general proponer un plan de mejora respecto al talento humano para mejorar el desempeño laboral en la institución de Agraria Vista Florida Lambayeque durante el año 2019. El estudio se basó bajo ² el tipo de investigación descriptiva, básica-explicativa, así mismo el diseño que se utilizo fue el no experimental, de enfoque cualitativo. La técnica de investigación que se empleo ⁵⁶ fue la encuesta y de instrumento el cuestionario, el cual fue desarrollado por 83 servidores públicos. Según los resultados el 73 % de servidores detallan que su desempeño laboral se ve limitado por la motivación, así mismo el aspecto remunerativo no va acorde a las horas que dedican al aspecto laboral, así mismo no existe capacitaciones constantes para mejorar la eficiencia, por lo que se recomienda aplicar estrategias en beneficio institucional.

³ 1.3. Teorías relacionadas al Tema.

1.3.1. El Clima Laboral.

El estudio del clima laboral se basa especialmente en el papel que juega el ambiente como el individuo que conforman una organización, por lo que se deduce que son las características que se diferencian entre entidades, por lo que se hace sentir el modo de ser, de pensar, de organizar y convivencia entre empleados.

Ferrando (2016) detalla que el clima labora en una entidad tanto privada

como pública es importante su análisis desde el aspecto de sus características, ya que describen a una entidad y se institucionalizan a través del tiempo, por lo que inciden en la conducta de las personas dentro de una organización.

En ese sentido García & Fernández (2015) define al clima laboral como un constructo que forman las personas por el ambiente percibido dentro de una entidad, ya que se comparte una visión, una cultura, relaciones interpersonales que influyen en la conducta de un empleado, por lo cual su estudio es significativo dentro del campo empresarial.

En la actualidad, las entidades del sector público y privado están expuesta a los cambios que suscitan en la realidad, por ello siempre va ver cambios en el ambiente laboral que conlleva afrontar nuevos retos y adaptaciones, por ello los recursos humanos dentro de una institución tienen que estar preparados para las adaptaciones que se lleguen a presentar.

Tejera (2017) citando a Guillén y Guil (1999) expresa que el clima laboral se ve determinado por múltiples variables, así mismo por la conducta y el ambiente que se desarrolla dentro de una entidad, por lo cual esta apreciación destaca factores como aspectos anímicos, síquicos, sociales que rodean al individuo en la entidad, por lo que intervienen directamente en el desarrollo de su potencial profesional de su empresa.

Jiménez (2017) Citando a Chiavenato (2000) determina que una empresa que desarrolle un mal clima laboral puede generar grandes problemas organizacionales, lo cual afectaría en la consecución de objetivos empresariales, así mismo manifiesta que es una variable importante para comprender los conflictos y necesidades que pasan los recursos humanos que ingresan una entidad, por el contrario, un correcto clima laboral influye positivamente en los logros y éxito de la gestión institucional.

En consecuencia, se deduce que el clima laboral según los autores citados bajo sus definiciones determinan que la ⁵¹ variable de estudio influye significativamente y de forma directa sobre el rendimiento laboral de los empleados de una empresa, no obstante puede ser desde un aspecto negativo o positivo, dependiendo siempre del desarrollo y manejo de la gestión de los propios jefes.

1.3.2. Dimensiones del Clima Laboral.

García y Fernández (2015) conceptualizan al clima laboral como la percepción de los trabajadores de una entidad el cual influyen en su conducta para la realización de actividades, del mismo modo su análisis se basa mediante 4 dimensiones importantes para el desarrollo de la investigación:

- a) Las Relaciones Sociales: Las relaciones sociales es el conjunto de habilidades o normas que se desarrollan dentro de una entidad para generar el correcto desenvolvimiento del trabajador, las cuales influyen en el desempeño laboral manifestándose en los temas de integración, identificación, empatía, asertividad, cohesión grupal, etc.
- b) Autorrealización: La autorrealización es todo estadio que tienen los recursos humanos de una entidad que se refleja en el grado de satisfacción sobre el trabajo que ejecutan a diario, generando en todo momento temas de compromiso y oportunidad de apoyo, así como temas que valoran de la entidad como el reconocimiento, remuneración y la valoración de su desempeño.
- c) Liderazgo: El liderazgo es una habilidad muy esencial dentro de una entidad gubernamental, pues todo el directivo a cargo de un área administrativa debe influenciar en el buen desempeño de su equipo, así como la consecución de metas a través de su gestión. El objetivo de todo líder es maximiza todo tipo de beneficios para la entidad donde labora, por lo que tiene que desarrollar temas sobre el nivel de escucha y de competencia.
- d) Trabajo en equipo: Es el nivel de laborar bajo una organización correcta entre todos los recursos humanos para alcanzar ² los objetivos y metas propuestas a corto, mediano y largo plazo.

1.3.3. Características del Clima Laboral.

Huayamabe (2014) determina que para estudiar al clima laboral necesariamente tiene que analizarse su caracterización, lo cual determina que existen 5 variables que conforman el entendimiento del estudio:

- a) Ambiente físico: Se refiere a que una entidad debe contar con un espacio físico adecuado donde se desarrolle el aspecto laboral, es decir se hace referencia al espacio donde la entidad se encuentra y

que sus recursos humanos cumplirán funciones.

- b) Estructura: Se detalla el número de empleados de la entidad para determinar si es pequeña, mediana o grande, así mismo se hace referencia a las estructuras de dirección sé que se va a ejecutar, es decir se institucionaliza la jerarquía entre recursos humanos.
- c) Ambiente social: Se hace referencia al estilo de relación que se ejecuta en la empresa, es decir cómo se solucionan los conflictos entre compañeros, así mismo como se desarrolla el compañerismo y forma de comunicación intra-interpersonales.
- d) Variables Personales: Se hace referencia al compromiso, actitud, valores éticos, motivaciones que tiene el empleado frente a la organización que pertenece.
- e) Comportamiento: Se hace referencia a todo tipo de comportamiento organizacional, es decir se basa en la productividad, el estrés, la satisfacción que tienen los empleados en la organización que pertenecen.

Por otro lado, Huayamabe (2014) citando a Chiavenato (2000) en su trabajo de investigación “ El clima laboral en cuestión” estudia a la variable de estudio desde el aspecto de la gestión por resultados y competencias, lo cual menciona ciertas características que debe poseer una entidad:

- ✓ Para hablar del clima laboral se refiere a los componentes que tienen una relación importante con el ambiente laboral, se detalla las características donde el empleado ejerce una función, es decir al lugar físico donde se desarrolla una gestión en búsqueda del éxito.
- ✓ El ambiente laboral tiende a sufrir cambios constantes por la misma realidad, es decir se presentan situaciones que pueden afectar a la organización, no obstante, también se presentan momentos donde se transforma para bien, mejorando en todo sentido los componentes ⁷⁷ de un buen clima laboral.
- ✓ El clima laboral de una entidad tiende a incidir en el comportamiento de los recursos humanos, por lo que es de real significancia establecer parámetros que ayuden a tener un clima estable donde se permita sentirse en comodidad y en capacidad de desarrollo.

- ✓ ¹⁶ El clima laboral se relaciona con el grado de lealtad y compromiso entre el empleado y la empresa, por lo que si hay un negativo clima laboral los trabajadores tienden a no cumplir con sus metas propuestas, no obstante, si sucede lo contrario los recursos humanos realizan sus funciones con responsabilidad y alto grado de motivación que favorece a la institución.

En ese sentido para Sulca (2015) determina que para una empresa o entidad tenga éxito, el clima laboral debe ser positivo para que los recursos humanos se sientan en un ambiente donde puedan desempeñar su verdadero potencial, por lo que plantea las siguientes características:

- ✓ El comportamiento de un empleado influye en su desempeño por el clima laboral en que se encuentra laborando.
- ✓ El clima laboral es permanente, por lo que los cambios graduales impactan en el comportamiento del empleado.
- ✓ El buen clima laboral ejerce presión para cumplir con los objetivos propuestos.
- ✓ El clima organizacional de una entidad varía según la relaciones interpersonales, motivación y retribución para que el empleado cumpla con las metas institucionales.
- ✓ El ausentismo, rotación y reproche son las principales características que se debe mejorar un clima laboral en una organización.

1.3.4. Determinaciones del Clima Laboral.

Pilligua (2019) citando Gibson (1992) en su trabajo de investigación “El clima laboral como factor clave en la producción de empresas” detalla que existen unas determinaciones específicas prioritarias para toda organización, pues deben tenerse en cuenta para llegar a tener éxito.

- ✓ Condiciones económicas: Se detalla el tipo de recompensa y sueldo que se le ofrece al empleado para laboral en una entidad.
- ✓ ² Estilos de liderazgo: El clima laboral de una empresa se basa en

como suelen manejar los conflictos los gerentes de diversas áreas, así mismo como ⁸⁸ mantienen una buena relación con sus empleados.

- ✓ Políticas Organizacionales: Se basa en que la empresa debe contar con políticas que inciden en su administración, por lo que requiere de una buena estructura acorde a su organización y distribución de funciones.
- ✓ Valores: Se detalla que la cultura de la organización debe poseer valores ya institucionalizados, los cuales deben ser aplicado por todos los recursos humanos, basándose siempre en la responsabilidad, ética y compromiso.
- ✓ Características de lo miembros: Se debe analizar la conducta que tienen los empleados ⁸⁹ de una organización, es decir ver su forma de pensar, sentir, vestir, resolver problemas específicos, pues de ello depende descubrir errores y potencializarlos para futuros problemas que se desarrollen durante un tiempo.
- ✓ Tipo de actividad: Se basa en la función que ejercen los empleados de la entidad, distribuidos por área y detallada según el organigrama, por lo que es propicio que todo jefe y equipo en común se relacionen correctamente para ejercer buen desempeño ² en beneficio de la organización.

1.3.5. Desempeño Laboral.

El estudio del desempeño laboral implica diversas perspectivas para llegar a una determinada definición, es así que importantes autores de la administración conceptualizan a esta variable de la siguiente manera:

Palmar (2014) afirma:

Es aquel ⁶⁰ desarrollo de cada persona que cumple una jornada laboral dentro de una entidad, el cual está limitado por las exigencias y parámetros de la misma organización, de tal manera que los resultados de esta acción están bajo

el nivel de eficiencia, eficacia y efectividad (p. 12-13).

Pastor (2018) citando a Montejó (2009) afirma que es todo acto o conducta observable de los trabajadores que son relevantes para lograr las metas propuestas por una organización, así mismo puede ser medido en base a término de resultados y competencias, lo cual su estudio es importante para contribuir con el éxito de una empresa.

Reyes & Cabrerizo (2014) citando a Chiavenato (2000) definen al desempeño laboral como toda conducta y acción observable de los trabajadores de una entidad que son importante en la consecución de metas institucionales, en efecto se plantea que el desempeño laboral es influenciado por las expectativas que tiene el empleado en el lugar que labora, por lo que sus actitudes y motivaciones laborales logran buenos o malos resultados para la empresa, por tanto el desempeño laboral de un trabajador depende del ambiente que lo rodea para consolidar los objetivos de la organización.

Por otro lado Chiang & San Martín (2015) definen al desempeño electoral como un sistema donde se evalúa el rendimiento de un empleado de forma individual o colectiva en una institución, detallando su nivel de colaboración para lograr los objetivos planteados por una entidad.

Cubillos & Velázquez (2014) en esa línea de ideas, conceptualiza al clima laboral como la evaluación diaria y ordenada realizada por un jefe inmediato a todos los empleados que tiene a cargo para lograr las metas trazadas por una entidad, teniendo en cuenta los criterios del equipo técnico como la autoevaluación del mismo trabajador.

Quispe (2015) detalla que el desempeño laboral es una variable de estudio que refleja el aporte de un empleado a una institución bajo distintos panoramas, es decir se visualiza su conducta durante el tiempo laboral para ver su repercusión en cumplir los objetivos establecidos.

La importancia de este enfoque teórico radica en verificar las nociones de distintos autores en la materia, ya que reside el hecho en que el desempeño laboral de un empleado se relaciona con las actitudes y valores que estos poseen bajo función de su labor en una organización, así también en los objetivos que quieren cumplir bajo límites y normas que lo regulan. Las políticas de una institución reflejadas en la visión y misión inciden en el trabajo de los recursos humanos, por ello es importante su análisis cuando la empresa no está

cumpliendo con lo que se propone, pues al definir que está pasando, se puede reforzar los peligros que pasa la institución y convertirlos en fortalezas.

1.3.6. Factores del Desempeño Laboral.

Chávez & Salas (2015) Citando a Bain (2003) determinan que en el estudio de del desempeño laboral en las entidades existen dos tipos de factores que contribuyen en el mejoramiento de la producción en una empresa.

a) Factores internos: Son aquellas causas que modifican el ambiente laboral de una empresa, la cual se clasifica en dos grupos, los duro y blandos. Los factores duros incluyen todo el aspecto técnico de la entidad, tecnología, recursos, equipos; mientras que los factores blandos se basan en el ejercicio de las personas, es decir en la fuerza de trabajo, organización estilos de liderazgo, etc.

- ✓ Factores duros: se hace referencia a que la productividad de una persona se ve susceptible al aspecto interno de la organización, es decir los productos, las materias primas, los elementos que cuenta la entidad inciden en el desarrollo del trabajo del empleado
- ✓ Factores blandos: Se hace referencia que el desarrollo del trabajo del empleado se basa en la forma de ejecutar las materias primas que cuenta la empresa, es decir su trabajo se basa en la planificación, eficiencia y eficacia que realiza en la gestión para aprovechar los recursos que cuenta la organización para cumplir las metas propuestas.

b) Factores externos: son aquellas causas donde la productividad de una empresa varia acorde a los aspectos externos que están en la realidad, ejemplo los ingresos, satisfacción del usuario, inflación, la competencia entre empresas, inflación, etc; dentro de ello tenemos los más resaltantes:

- ✓ Cambios económicos: Se basa en el cambio de rubro de las instituciones por la misma coyuntura que se pasa, es decir por la demanda de la población se exigen cambios donde varía la composición del capital.
- ✓ Cambios sociales: Se basa en la integración de los recursos

humanos a la entidad, ejemplo claro tenemos el ingreso de la mujer como fuente de trabajo para desarrollar el tema de paridad en igualdad de condiciones laborales.

- ✓ Recursos Naturales: Se basa en las materias primas que requiere la entidad para cumplir con las metas propuestas, así mismo con la mano de obra basado en la necesidad de la entidad.
- ✓ Administración Pública: Es el conjunto de normas que rige una entidad para gestionar los recursos y son cumplidas por los empleados.

1.3.7. Dimensiones del Desempeño Laboral.

Quispe (2015) en su trabajo de investigación determinan que las dimensiones del desempeño laboral de un empleado en una entidad son las siguientes:

- Compromiso: El compromiso es uno de los determinantes del buen desempeño laboral de un trabajador, lo cual se involucra en todo aspecto para cumplir eficientemente su trabajo a realizar, haciendo que se cumplan con los objetivos que se le encomendó. Un trabajador comprometido demuestra esfuerzo y dedicación hacia las tareas que ejecuta a diario.
- Orientación a resultados: Es uno de los factores del desempeño laboral de un trabajador, ya que a través de sus actos en una institución van a conducir al éxito o fracaso organizacional, por lo que se requiere tomar decisiones importantes, evaluar la previsión y la eficacia respecto al trabajo que se realiza.
- Organización: Son aquellos métodos que tienen como finalidad principal ponerlos en práctica para dirigir, controlar, evaluar una entidad a cargo, por lo que se detallan aspectos de planificación, cumplimiento de metas y las políticas que se siguen en desarrollo.
- Calidad de Trabajo: Es aquella presentación que tiene el empleado con la institución, es decir son las características de desempeño que va a mostrar en su desarrollo como profesional, las cuales se detallan el nivel de eficiencia, profesionalismo y productividad dentro de la institución.

2 1.4. Formulación el problema.

1.4.1 Problema General

¿Cómo el clima Laboral se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020? 1.4.2. Formulación de Problemas Específicas.

1 1.4.2 Problemas Específicos

¿Cómo se ejecutó el clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020?

3 ¿Cuáles son los factores del clima Laboral que influyeron el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020?1.

33 1.5. Justificación

1.5.1. Justificación Teórica

Bordas (2016) afirma que para justificar una indagación es de importancia indicar cuáles son las técnicas e instrumentos que se van a utilizar, ya que su utilidad servirá de guía para futuras investigaciones en el campo de las variables estudiadas.

Por otro lado, Pastor (2015) detalla que es de necesidad el estudio del clima laboral ya que se puede detallar la situación de los empleados acorde a sus necesidades en una entidad, para ello la presente investigación está sustentada bajo datos confiables, recopilados de tesis, artículos y teorías descritas por autores del tema a tratar.

70 1.5.2. Justificación Metodológica

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, por lo que se permitirá detallar el nivel de influencia, del mismo modo se sustentará a través de productos el problema detallado, lo cual se permite aplicar todo el método científico para tratar de resolver un problema en específico.

1 La técnica que se empleo es la encuesta y el instrumento el cuestionario, el cual tendrá las calificaciones de acuerdo a la escala de Likert para conseguir el objetivo planteado.

1.5.3. Justificación Social

El desarrollo de las investigaciones en el campo de la administración es importante en todo sentido, por ello el presente trabajo se justifica porque busca resolver una problemática que pasan todas las organizaciones estatales en el nivel que se encuentre, ya que se enfocan en sus planes y estrategias para cumplir sus objetivos propuestos, dejando de lado el estudio propio de la organización, específicamente en el desarrollo del clima laboral que viven día a día sus recursos humanos, influyendo en el desempeño laboral de los empleados de la institución.

La importancia del trabajo a realizar radica en los resultados que se obtendrá, por lo que será fuente de investigación para próximos científicos que tengan una idea semejante al desarrollo del tema, consecuentemente brindará un panorama de cómo se ejerce el desarrollo interno de institución y su implicancia en los resultados proyectos en servicios sociales.

1.6. Hipótesis.

H1. El clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020.

H2. El clima laboral no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020

1.7. Objetivos.

1.7.1 Objetivo General.

Determinar como el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020.

1.7.2 Objetivos Específicos.

Analizar el clima Laboral en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020.

Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020.

Identificar los factores del Clima Laboral de mayor influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020

3 II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1 Tipo de Investigación

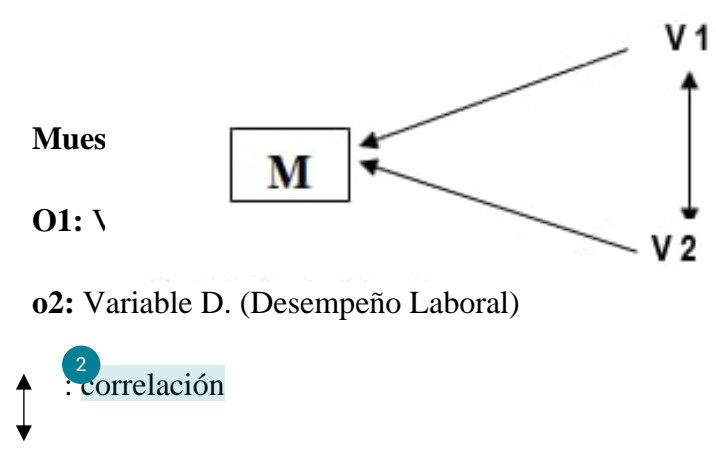
El alcance de la investigación que se va a emplear en el actual trabajo de análisis es Pura o básica, ya que tiene como finalidad alcanzar una deducción que permite aumentar el conocimiento.

Así mismo por su orientación se caracteriza por ser transversal, ya que se aplicará el uso de cuestionarios para medir las variables de estudio, por lo que es de aspecto cuantificable.

Finalmente es del tipo correlacional, ya que se busca determinar la relación entre las variables de estudio

2.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de indagación del tema es No Experimental, ya que detallan las condiciones de la población referentes a la materia de estudio, sin embargo, no se mejora ni modifica directamente su proceso. (López, 2018



2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable Dependiente: Desempeño Laboral.

2 Definición Conceptual:

Según Quispe (2015) el desempeño laboral es una variable de estudio que refleja el aporte de un empleado a una institución bajo distintos panoramas, es decir se visualiza su conducta durante el tiempo profesional para ver su repercusión en cumplir los objetivos establecidos.

Variable Independiente: Clima Laboral

Definición Conceptual:

García & Fernández (2015) define al clima laboral como un constructo que forman las personas por el ambiente percibido dentro de una entidad, ya que se comparte una visión, una cultura, relaciones interpersonales que influyen en la conducta de un empleado, por lo cual su estudio es significativo dentro del campo empresarial

10 **2.2.2 Operacionalización**

Tabla 1

Operacionalización de Variable Dependiente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	TECNICA/ INSTRUMENTO
V Dependiente: Desempeño Laboral Quispe (2015)	Compromiso	Nivel de Pro actividad.	1	Cuestionario aplicado a los trabajadores de la entidad local Distrital de Motupe.
		Capacidad de Apoyo.	2	
		Nivel de Compromiso	3	
	Orientación a los Resultados	Puntualidad Cumplimiento Previsión Eficacia		4
				5
				6
				7
	Organización	Planificación Cumplimiento de metas Políticas y Lineamientos		8
				9
				10
	Calidad de Trabajo	Eficiencia Profesionalismo		11
				12

10

Tabla 2
Operacionalización de la Variable Independiente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ENCUESTA	TECNICA/ INSTRUMENTO
V. Independiente: Clima Laboral García & Fernández (2015)	Relaciones Sociales	Integración	13	Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Motupe.
		Identificación	14	
		Asertividad	15	
		Empatía	16	
		Cohesión Grupal	17	
	Autorrealización	Valoración del desempeño	18	
		Capacitación	19	
		Oportunidad de Progreso	20	
	Liderazgo	Remuneración	21	
		Nivel de Escucha	22	
		Nivel de competencia	23	
	Trabajo en Equipo	Unión	24	
		Nivel de Comunicación	25	
		Resolución de Conflictos	26	

75

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

Para el recojo de datos, la población que constituye la presente investigación es de 142 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Motupe, los cuales laboran en diferentes áreas administrativas de la entidad, quienes serán participes en la aplicación del instrumento de investigación.

Según Balestrini (2005), la población es cualquier conjunto de casos que son materia de estudio de un investigador, los cuales tienen características en común e información válida.

2.3.2 Muestra

La muestra en el trabajo de investigación fue la misma de la población, por lo cual no se desarrolló ninguna fórmula estadística para su determinación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Métodos:

Método Descriptivo: Se empleó el presente método, ya que se indicó por medio de la descripción las características, factores y ejecución de la realidad problemática en la entidad de estudio.

Inductivo – deductivo: Se aplicó el presente método para definir de datos generales a particulares los resultados del estudio de investigación.

Instrumento:

Según Hernández Sampieri (1997), el cuestionario es el instrumento con mayor utilidad para medir un objeto de estudio que es materia de investigación de un indagador.

La presente investigación tuvo como instrumento de recojo de información al cuestionario, el cual estuvo diseñado por preguntas para lograr los objetivos propuestos.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

El recojo de datos por parte de los investigadores, se aplicó en varias etapas que consideren pertinentes, con el objetivo de realizar una adecuada investigación planificadas en aplicar a la muestra total de trabajadores de la municipalidad de estudio las encuestas respectivamente.

Primero, se tuvo como punto primordial verificar y requerir la validación del instrumento de estudio por especialistas del tema, avalando en todo momento el aspecto científico requerido.

Segundo, se procedió a verificar los días y las horas para que los colaboradores procedan a desarrollar el instrumento de investigación, requiriendo a través de una solicitud, el permiso necesario hacia jefe de recursos humanos de la Municipalidad correspondientemente.

Tercero, una vez logrado los propósitos descritos en los párrafos anteriores, los investigadores procedieron al análisis y tabulación de los datos recopilados.

El proceso de los datos obtenidos fue desarrollados en el programa SPSS, así mismo se reflejó en las tablas descriptivas y gráficos correspondientes los resultados del instrumento de investigación.

2.6. Criterios éticos

La recolección de datos, así como la información que nos brindara la Municipalidad Distrital de Motupe manipulara de manera responsable con el fin de desarrollar los objetivos del trabajo de indagación.

Respecto a la aplicación del instrumento de investigación, se detalló a los colaboradores las intenciones que tiene el proyecto, del tal modo que comprendan que no se intenta perjudicar ni divulgar alguna información relevante, en tal sentido se procedió a mantener la confidencialidad de los involucrados respecto a las respuestas que brinden.

Finalmente, la información adquirida y procesada en el presente proyecto se citó con transparencia y citadas mediante las normas APA.

3 2.7 Criterios de Rigor Científico

Tabla 3
Criterios de rigor científico

Criterios	Características del criterio	Procedimientos
“Fiabilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad”	“Resultados de las variables en estudio”	" resultados verdaderos obtenidos de la aplicación del cuestionario”.
“Transferibilidad y aplicabilidad”	³⁸ Resultados para la generación del bienestar organizacional mediante la transferibilidad”	“Se realizó toda la descripción del ambiente y de los encuestados”.
“Consistencia para la replicabilidad”	Resultados mediante la investigación mixta	“El proceso de la información (datos, investigadores y teorías)”.
³ Confirmabilidad y neutralidad”	“Todos los resultados de la investigación son verdaderos y confiables”	“Los resultados estuvieron contrastados con la literatura existente”.
“Relevancia”	“Se desarrolló a cabalidad el proceso de los objetivos”	Se llegó a una conclusión general

Fuente: Elaborado en base a: Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012)

III: RESULTADOS

3.1. Análisis de los resultados

Para desarrollar el análisis de los resultados de la presente investigación, los autores aplicaron el cuestionario como instrumento de investigación, lo cual cumple con el desarrollo de los objetivos para corroborar posteriormente la hipótesis planteada.

Tabla 4

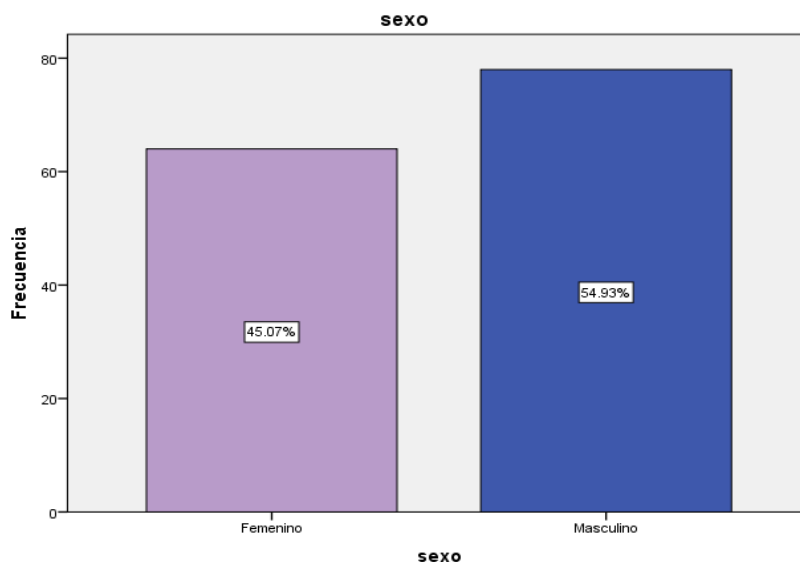
Sexo

SEXO	N	Porcentaje
Hombre	64	45.07%
Mujer	78	54.93%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 1

Sexo



Nota: se detalló que el mayor porcentaje de los encuestados fueron del sexo masculino con un 54.93% y el menor fueron del sexo femenino con un 45.07% total.

9

Tabla 5

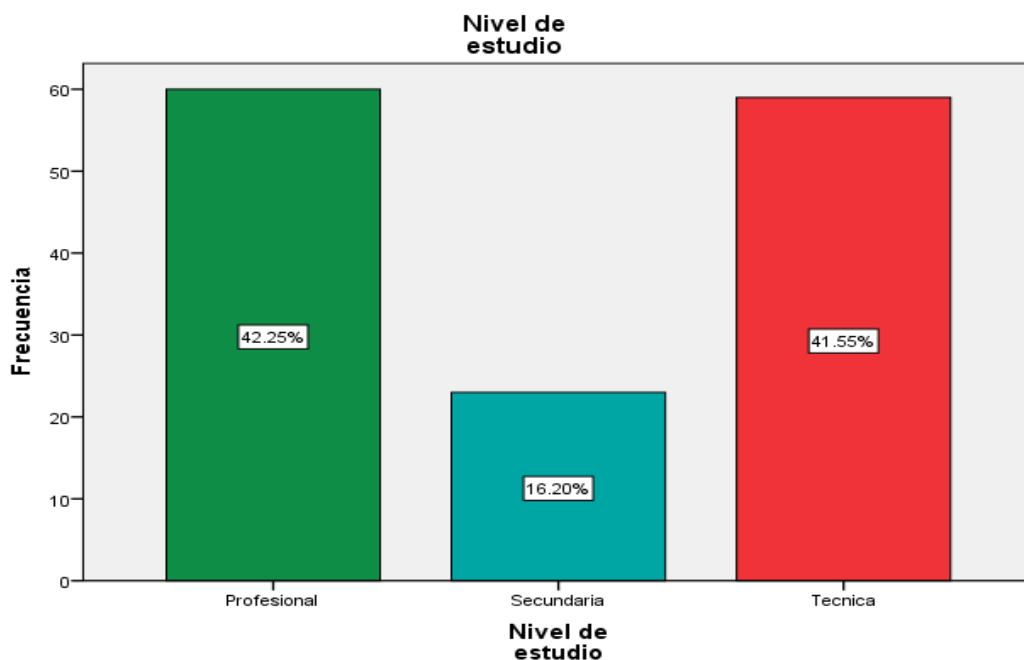
Nivel de estudio

NIVEL DE ESTUDIO	N	Porcentaje
Profesional	60	42.25%
Secundaria	23	16.20%
Técnico	59	41.55%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 2

Nivel de estudio



Nota: se pudo detallar que el mayor porcentaje sobre los niveles de estudio de los trabajadores lo tiene el aspecto profesional con un 42.25%, le sigue el aspecto técnico con un 41.55% y el aspecto secundario con un 16.20%.

Tabla 6

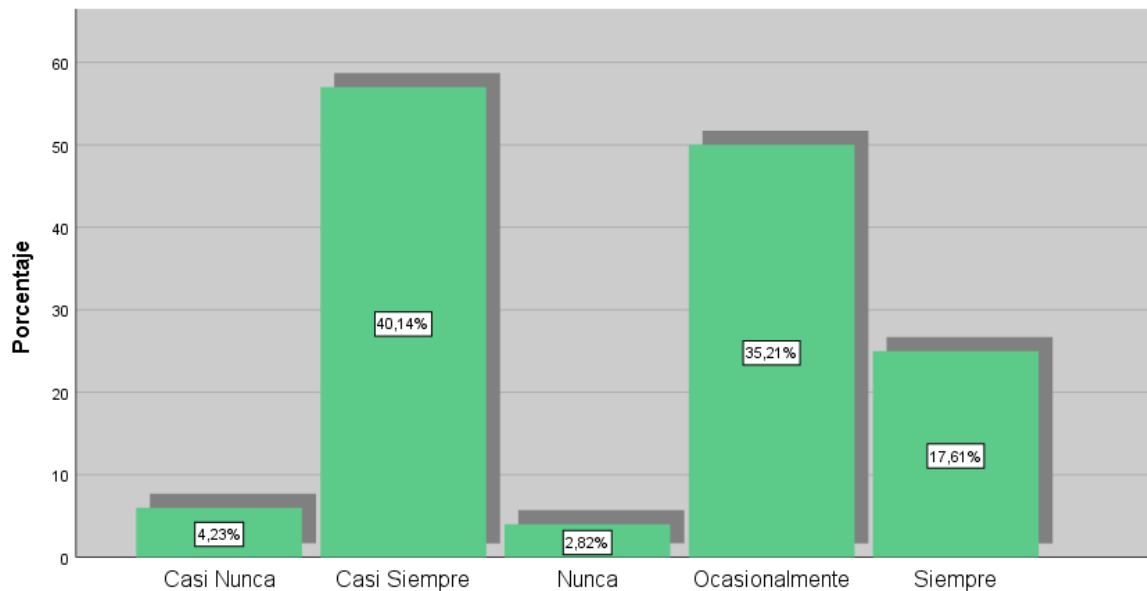
¿ Tiene claro los objetivos de la entidad y hace todo lo posible por lograrlos?

ITEM 1	N	Porcentaje
Nunca	4	2.82%
Casi Nunca	6	4.23%
Ocasionalmente	50	35.21%
Casi Siempre	57	40.14%
Siempre	25	17.61%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 3

¿ Tiene claro los objetivos de la entidad y hace todo lo posible por lograrlos?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a la claridad de los objetivos y la posibilidad por lograrlos, el 40.14% tiene una opinión de casi siempre, le sigue ocasionalmente con un 35.21%, consecuentemente procede la opción siempre con un 17.61 %, casi nunca con 4.23 % y finalmente con un menor porcentaje de 2.82% opina que nunca.

Tabla 7

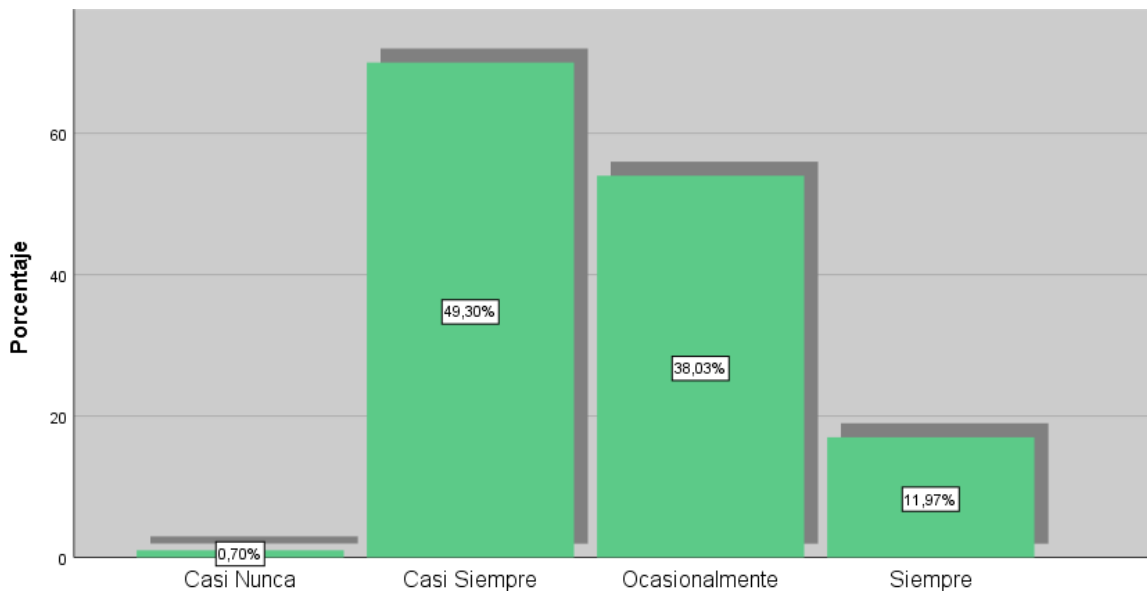
¿Participa en definir los objetivos y acciones para lograrlo?

ITEM 2	N	Porcentaje
Casi Nunca	1	0.70%
A veces	54	38.03%
Casi Siempre	70	49.30%
Siempre	17	11.97%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 4

¿Participa en definir los objetivos y acciones para lograrlo?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a la participación en definir los objetivos y acciones para lograrlo, el 49.30% tiene una opinión de casi siempre, le sigue ocasionalmente con un 38.03%, consecuentemente procede la opción siempre con un 11.97 %, y finalmente con un menor porcentaje de 0.70% opina que nunca.

Tabla 8

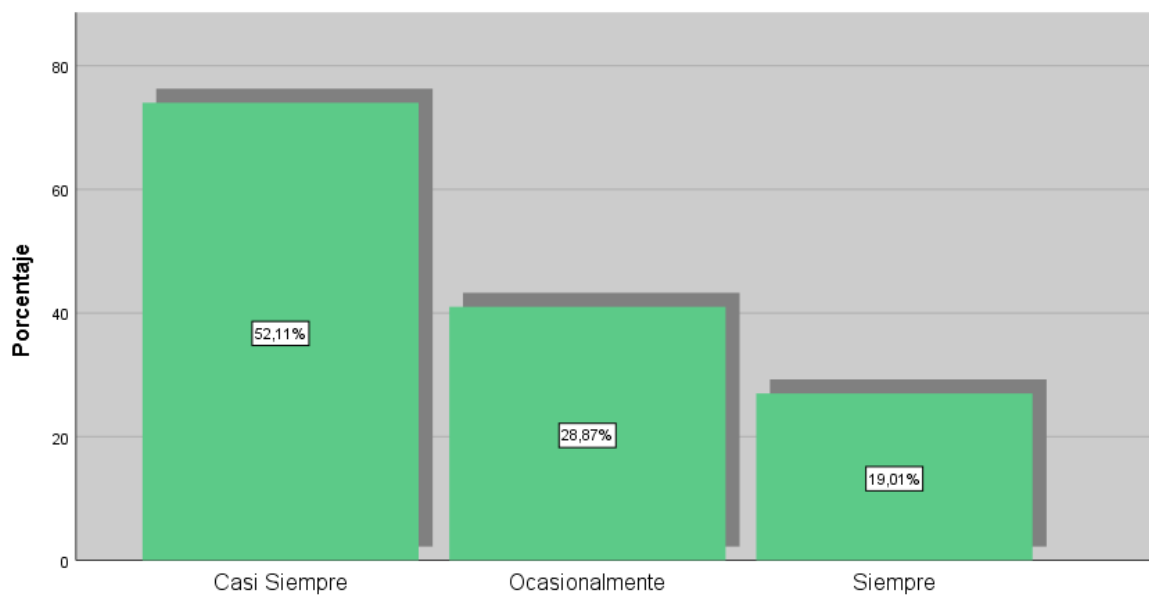
¿ Los trabajadores están comprometidos con la organización?

ITEM 3	N	Porcentaje
Ocasionalmente	41	28.87%
Casi Siempre	74	52.11%
Siempre	27	19.01%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 5

¿ Los trabajadores están comprometidos con la organización?



Nota: se pudo detallar que el mayor porcentaje sobre el compromiso con la organización, los encuestados opinaron que casi siempre con un 52.11%, le sigue ocasionalmente con un 28.87 % y finalmente siempre con un 19.01%.

Tabla 9

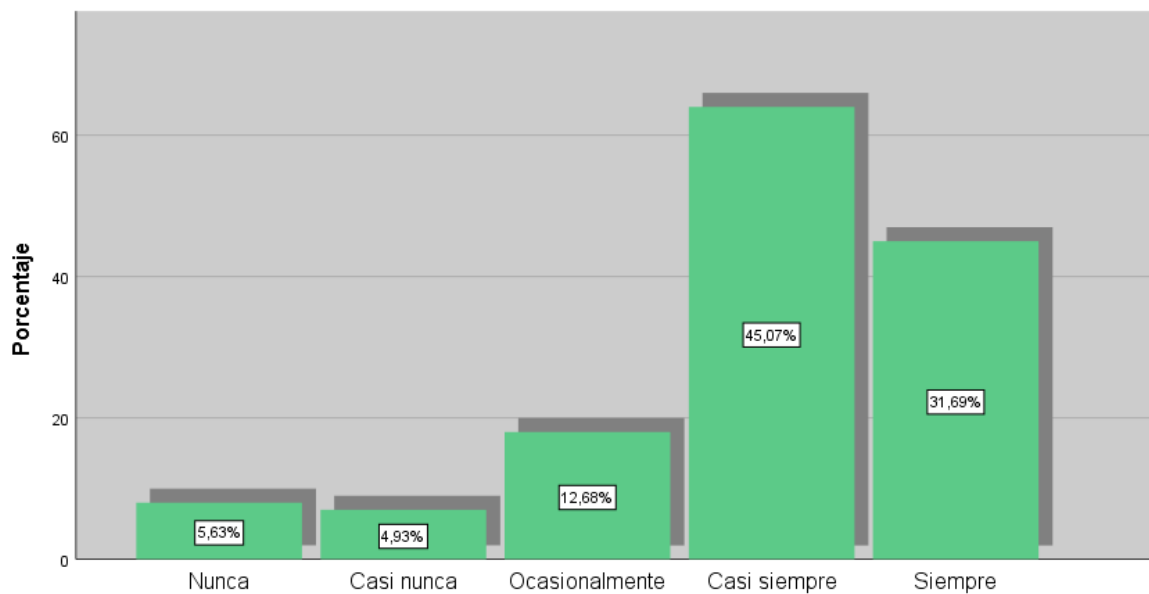
3 ¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?

ITEM 4	N	Porcentaje
Nunca	4	5.63%
Casi Nunca	6	4.93%
Ocasionalmente	50	12.68%
Casi Siempre	57	45.07%
Siempre	25	31.69%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 6

5 ¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras?



31 Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a la promoción y generación de ideas creativas e innovadoras, el 45.07% tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 31.69%, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 12.68 %, nunca con 5-63 % y finalmente con un menor porcentaje de 4.93% nunca.

Tabla 10

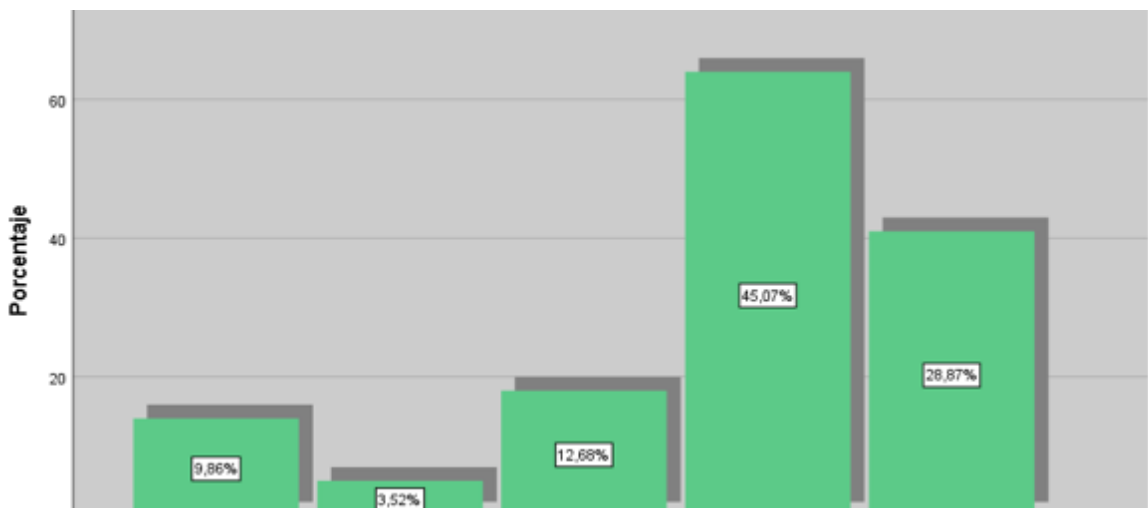
¿Cumplimiento con las funciones diarias en el trabajo?

ITEM 5	N	Porcentaje
Nunca	14	9.86%
Casi Nunca	5	3.52%
Ocasionalmente	18	12.68%
Casi Siempre	64	45.07%
Siempre	41	28.87%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 7

¿Cumplimiento con las funciones diarias en el trabajo?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto al cumplimiento con las funciones diarias en el trabajo, el 45.07% tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 28.87%, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 12.68 %, nunca con 9.86 % y finalmente con un menor porcentaje de 4.93% nunca.

Tabla 11

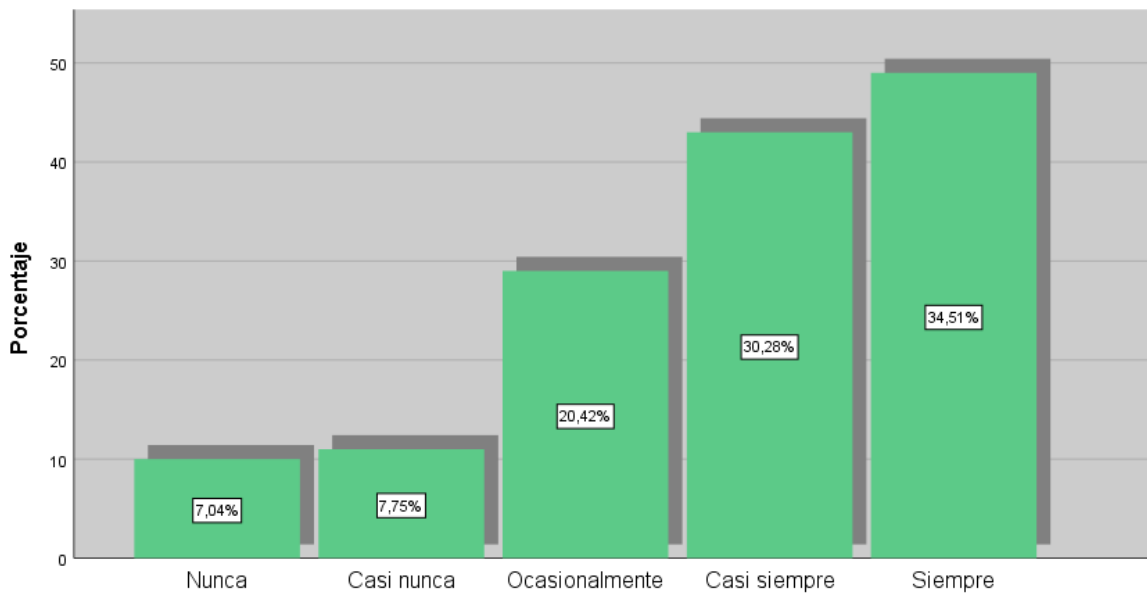
86 ¿Se promueve los altos niveles de desempeño?

ITEM 6	N	Porcentaje
Nunca	10	7.04%
Casi Nunca	11	7.75%
Ocasionalmente	29	20.42%
Casi Siempre	43	30.28%
Siempre	49	34.51%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 8

5 ¿Se promueve los altos niveles de desempeño?



87 Nota: Se detalla que del total de los encuestados, respecto a la promoción de los altos niveles de desempeño, el 34.51% tiene una opinión de siempre, le sigue casi siempre con un 30.28%, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 20.42 %, casi nunca con 7.75 % y finalmente con un menor porcentaje de 7.04% nunca.

Tabla 12

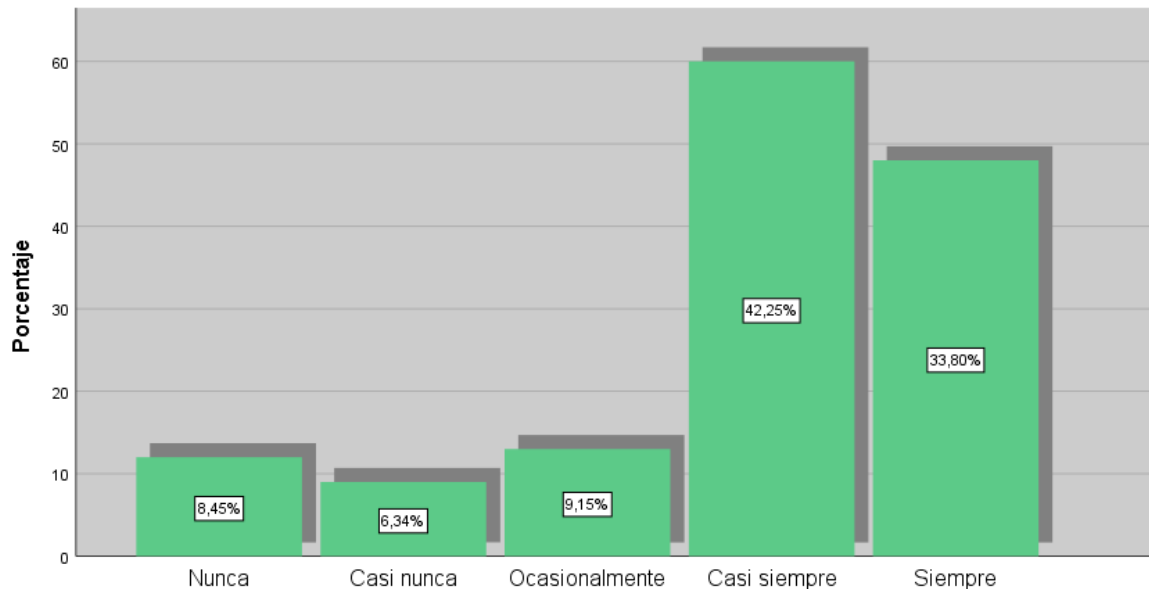
¿La responsabilidad del puesto está claramente definida?

ITEM 7	N	Porcentaje
Nunca	12	8.45%
Casi Nunca	9	6.34%
Ocasionalmente	13	9.15%
Casi Siempre	60	42.25%
Siempre	48	33.80%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 9

¿La responsabilidad del puesto está claramente definida?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a la responsabilidad del puesto está claramente definida por parte de los empleados, el 42.25% tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 33.80%, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 9.15 %, nunca con 8.45 % y finalmente con un menor porcentaje de 6.34% casi nunca.

Tabla 13

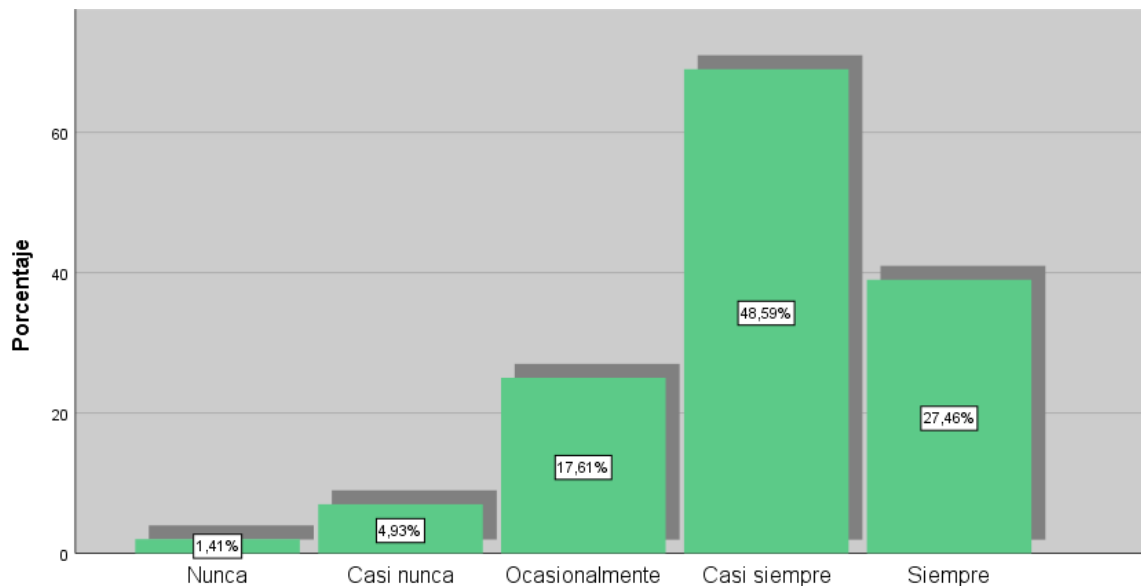
1 ¿Se muestra atento al cambio, planificación o nuevas metodologías de trabajo?

ITEM 8	N	Porcentaje
Nunca	2	1.41%
Casi Nunca	7	4.93%
Ocasionalmente	25	17.61%
Casi Siempre	69	48.59%
Siempre	39	27.46%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 10

1 ¿Se muestra atento al cambio, planificación o nuevas metodologías de trabajo?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a la atención al cambio, planificación o nuevas metodologías de trabajo por parte de los empleados, el 48.59 % tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 27.46%, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 17.61 %, casi nunca con 4.93 % y finalmente con un menor porcentaje de 1.41 % casi nunca.

Tabla 14

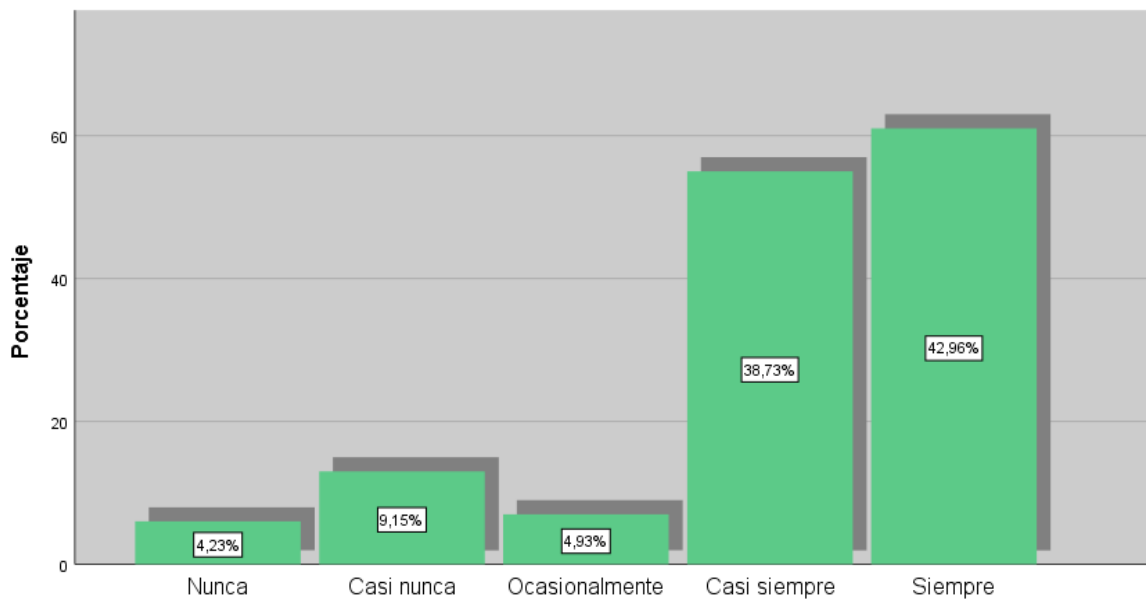
¿Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado?

ITEM 9	N	Porcentaje
Nunca	6	4.23%
Casi Nunca	7	9.15%
Ocasionalmente	13	4.93%
Casi Siempre	55	38.73%
Siempre	61	42.96%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 11

¿Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a la iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado por parte de los trabajadores, el 42.96 % tiene una opinión de siempre, le sigue casi siempre con un 38.73%, consecuentemente procede la opción casi nunca con un 9.15 %, ocasionalmente con 4.93 % y finalmente con un menor porcentaje de 4.23 % nunca.

Tabla 15

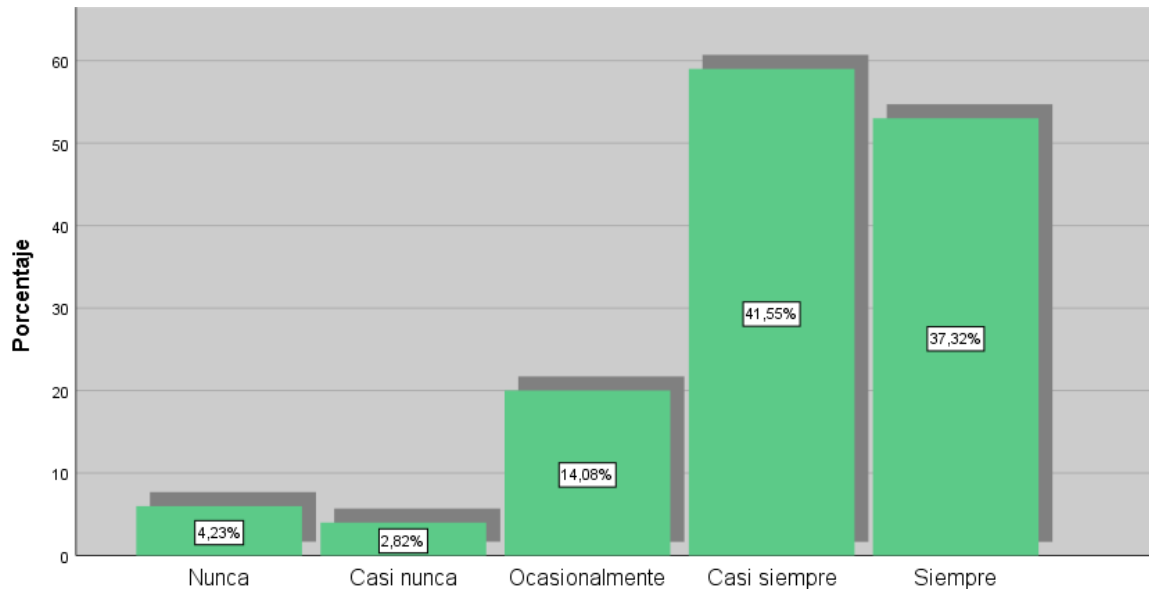
¿La institución cuenta con políticas y lineamientos a seguir?

ITEM 10	N	Porcentaje
Nunca	6	4.23%
Casi Nunca	4	2.82%
Ocasionalmente	20	14.08%
Casi Siempre	58	41.55%
Siempre	53	37.32%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 12

¿La institución cuenta con políticas y lineamientos a seguir?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a verificar si se cuenta con políticas y lineamiento en la organización, el 37.32 % tiene una opinión de siempre, le sigue casi siempre con un 41.55%, consecuentemente procede la opción casi nunca con un 2.82 %, ocasionalmente con 14.08 % y finalmente con un menor porcentaje de 4.23 % nunca.

Tabla 16

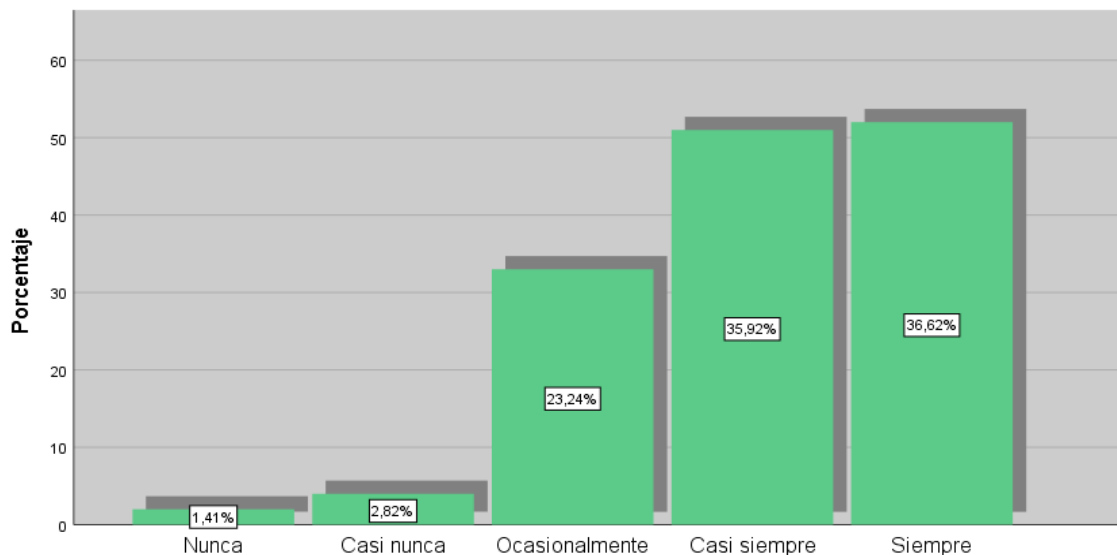
¿ Puede trabajar con los recursos logísticos que la entidad le ofrece?

ITEM 11	N	Porcentaje
Nunca	2	1.41%
Casi Nunca	4	2.82%
Ocasionalmente	33	23.24%
Casi Siempre	51	35.92%
Siempre	52	36.62%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 13

¿ Puede trabajar con los recursos logísticos que la entidad le ofrece?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a trabajar con los recursos logísticos que la entidad le ofrece por parte de los trabajadores, el 36.62 % tiene una opinión de siempre, le sigue casi siempre con un 35.92%, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 23.24 %, casi nunca con 2.82 % y finalmente con un menor porcentaje de 1.41 % nunca.

Tabla 17

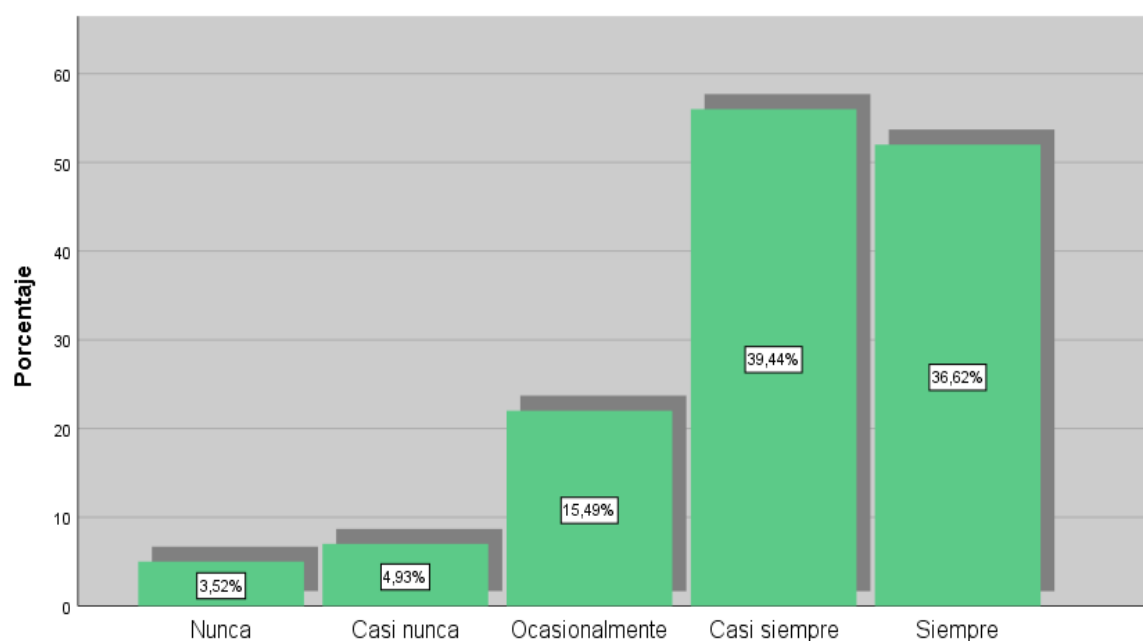
¿Se promueve el profesionalismo?

ITEM 12	N	Porcentaje
Nunca	5	3.52%
Casi Nunca	7	4.93%
Ocasionalmente	22	15.49%
Casi Siempre	56	39.44%
Siempre	52	36.62%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 14

¿Se promueve el profesionalismo?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a la promoción del profesionalismo por parte de los trabajadores, el 39.44 % tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 36.62%, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 15.49 %, casi nunca con 4.93 % y finalmente con un menor porcentaje de 3.52 % nunca.

Tabla 18

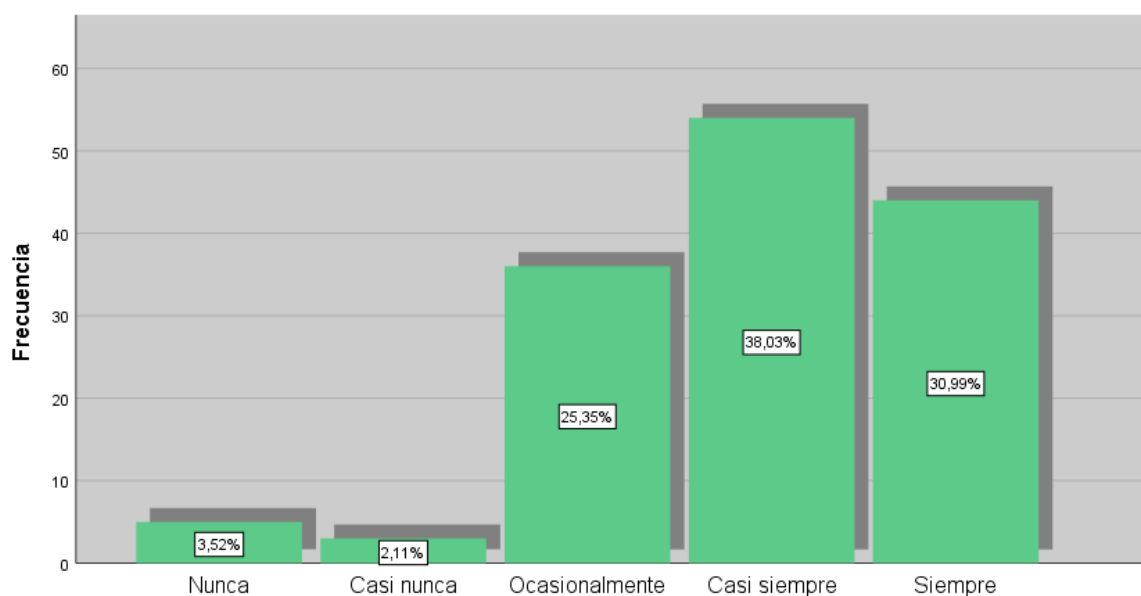
¿En el grupo con el que trabajo se fomenta la integración?

ITEM 13	N	Porcentaje
Nunca	5	3.52%
Casi Nunca	3	2.11%
Ocasionalmente	36	25.35%
Casi Siempre	54	38.03%
Siempre	44	30.99%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 15

¿En el grupo con el que trabajo se fomenta la integración?

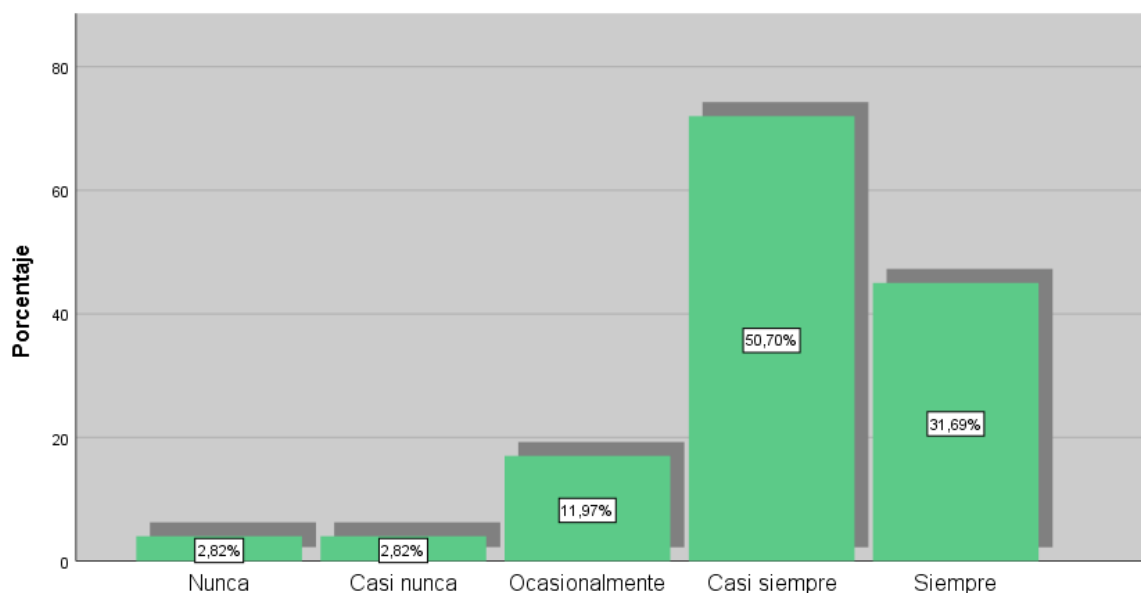


Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a al fomento de la integración entre los trabajadores, el 38.03 % tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 30.99%, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 25.35 %, nunca con 3.52 % y finalmente con un menor porcentaje de 3.52 % nunca.

Tabla 19**¿Se siente identificado con el éxito de la organización?**

ITEM 14	N	Porcentaje
Nunca	4	2.82%
Casi Nunca	4	2.82%
Ocasionalmente	17	11.97%
Casi Siempre	72	50.70%
Siempre	45	31.69%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 16**¿Se siente identificado con el éxito de la organización?**

Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a la identificación con el éxito de la organización, el 50.70 % tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 31.69%, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 11.97 %, nunca y casi nunca con 2.82%.

Tabla 20

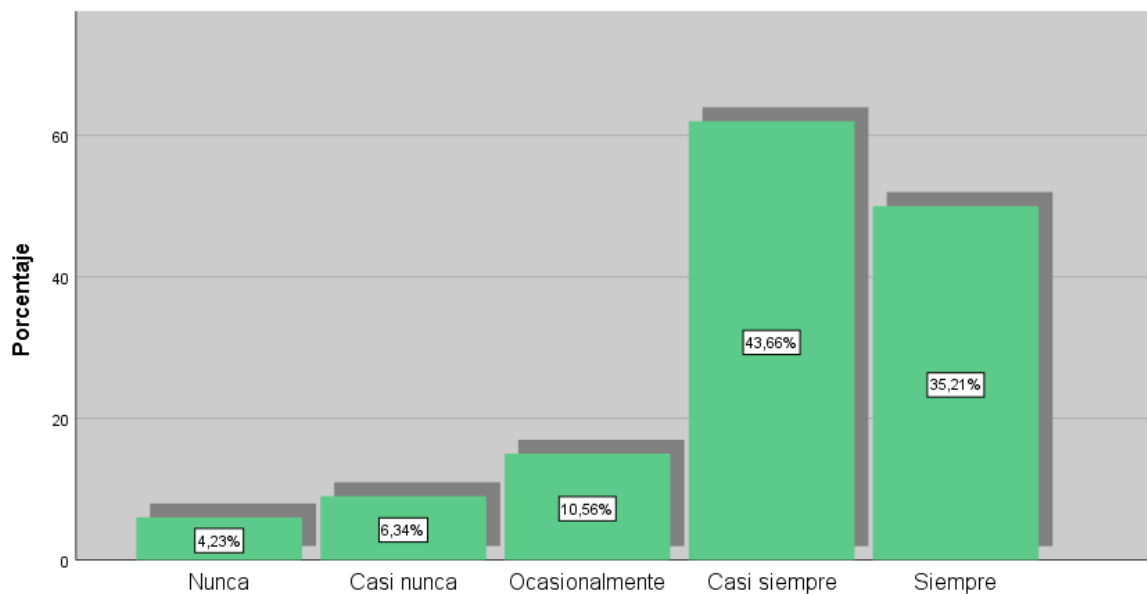
¿Siempre hace lo posible por evitar problemas entre compañeros?

ITEM 15	N	Porcentaje
Nunca	6	4.23%
Casi Nunca	9	6.34%
Ocasionalmente	15	10.56%
Casi Siempre	62	43.66%
Siempre	50	35.21%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 17

¿Siempre hace lo posible por evitar problemas entre compañeros?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a evitar problemas entre compañeros, el 43.66 % tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 35.21%, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 10.56 %, casi nunca con 6.34 % y finalmente con un menor porcentaje de 4.23 % nunca.

Tabla 21

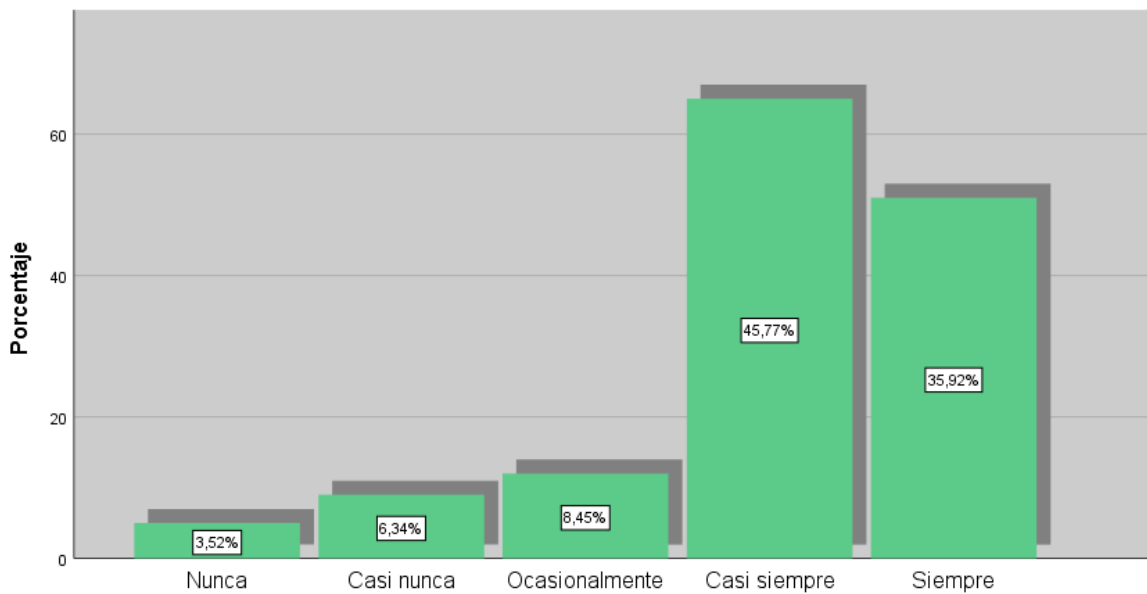
¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?

ITEM 16	N	Porcentaje
Nunca	5	3.52%
Casi Nunca	9	6.34%
Ocasionalmente	12	8.45%
Casi Siempre	65	45.77%
Siempre	51	35.92%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 18

¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a si se considera factor clave para el éxito de la organización, el 45.77 % tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 35.92%, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 8.45 %, casi nunca con 6.34 % y finalmente con un menor porcentaje de 3.52 % nunca.

Tabla 22

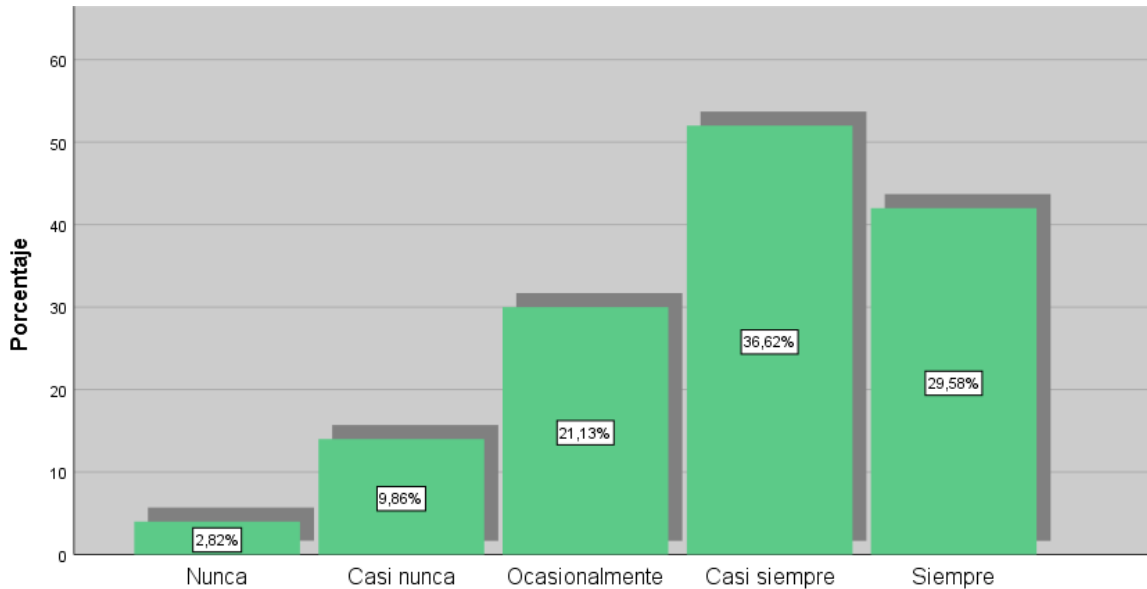
¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?

ITEM 17	N	Porcentaje
Nunca	4	2.82%
Casi Nunca	14	9.86%
Ocasionalmente	30	21.13%
Casi Siempre	52	36.62%
Siempre	42	29.58%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 19

¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a si existe una relación armoniosa en la organización, el 36.62 % tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 29.58%, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 21.13 %, casi nunca con 9.86 % y finalmente con un menor porcentaje de 2.82 % nunca.

Tabla 23

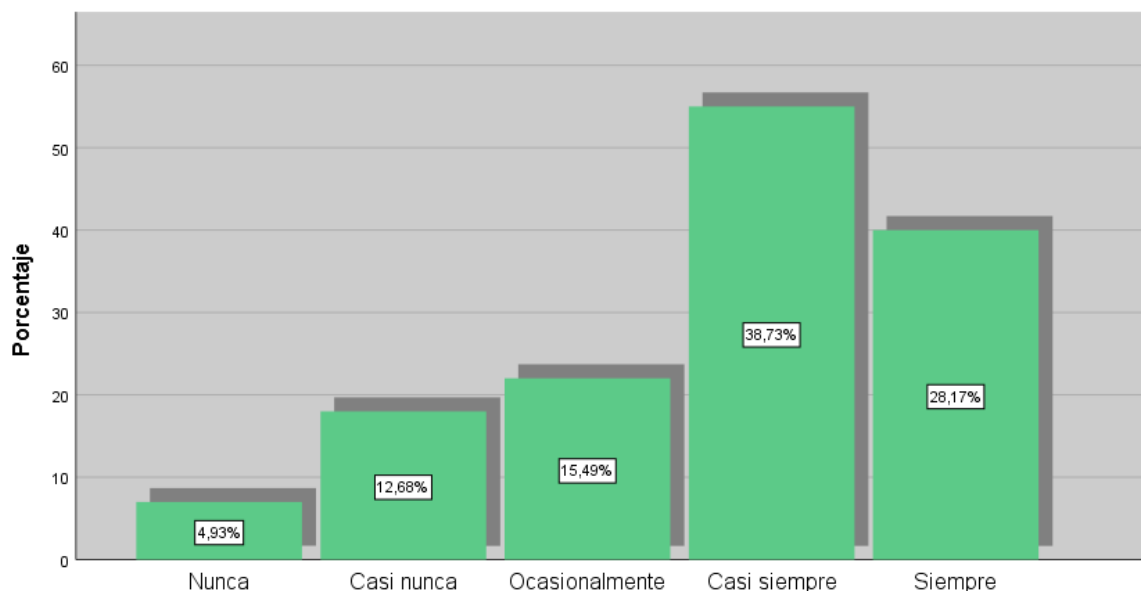
¿Los jefes valoran el trabajo que realiza en la entidad?

ITEM 18	N	Porcentaje
Nunca	7	4.93%
Casi Nunca	18	12.68%
Ocasionalmente	22	15.49%
Casi Siempre	55	38.73%
Siempre	40	28.17%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 20

¿Los jefes valoran el trabajo que realiza en la entidad?

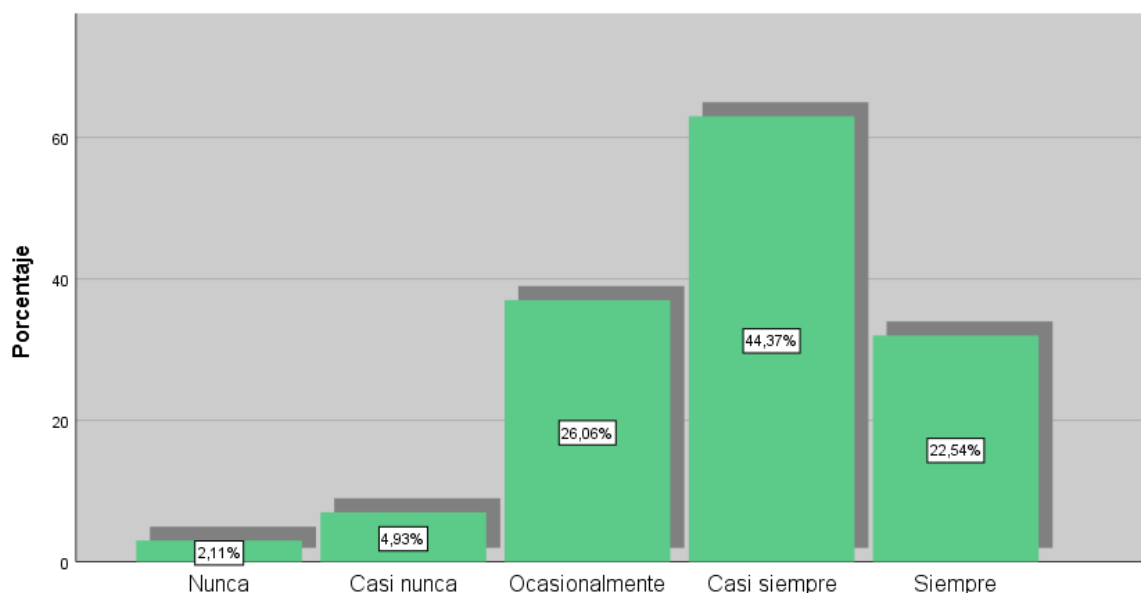


Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a la valorización de su trabajo en la entidad, el 38.73 % tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 28.17%, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 15.43 %, casi nunca con 12.68 % y finalmente con un menor porcentaje de 4.93 % nunca.

Tabla 24**¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?**

ITEM 19	N	Porcentaje
Nunca	3	2.11%
Casi Nunca	7	4.93%
Ocasionalmente	37	26.06%
Casi Siempre	63	44.37%
Siempre	32	22.54%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 21**¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?**

Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a la promoción de la capacitación en la entidad, el 44.37 % tiene una opinión de casi siempre, le sigue ocasionalmente con un 28.06 %, consecuentemente procede la opción siempre con un 22.54 %, casi nunca con 4.93 % y finalmente con un menor porcentaje de 2.11 % nunca.

Tabla 25

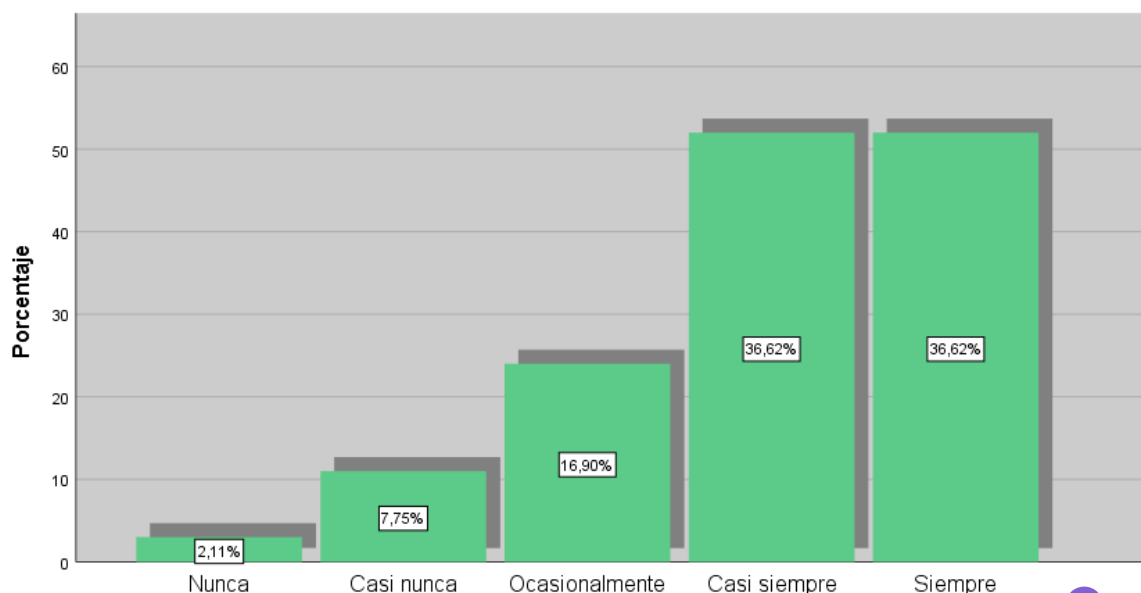
1 ¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?

ITEM 20	N	Porcentaje
Nunca	3	2.11%
Casi Nunca	11	7.75%
Ocasionalmente	24	16.90%
Casi Siempre	52	36.62%
Siempre	52	36.62%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 22

1 ¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?



48 Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a si las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse, el 36.62 % tiene una opinión de casi siempre y siempre , le sigue ocasionalmente con un 16.90 %, consecuentemente procede la opción casi nunca con 7.75 % y finalmente con un menor porcentaje de 2.11 % nunca.

Tabla 26

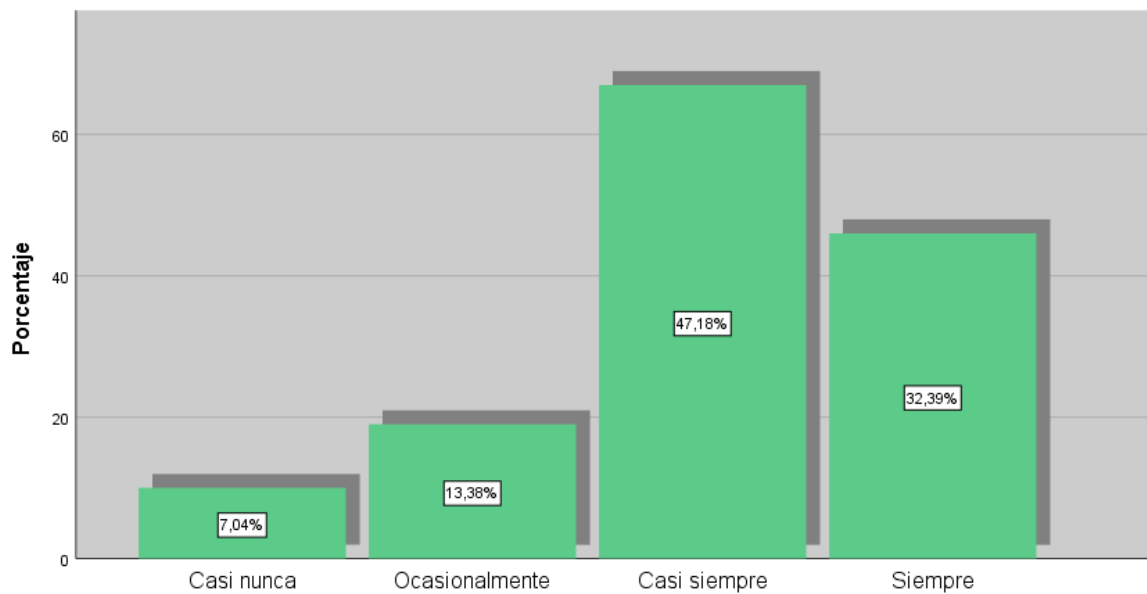
40 ¿La Remuneración es atractiva en comparación con la de las otras organizaciones?

ITEM 21	N	Porcentaje
Casi Nunca	10	7.04%
Ocasionalmente	19	13.38%
Casi siempre	67	47.18%
Siempre	46	32.39%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 23

2 ¿La Remuneración es atractiva en comparación con la de las otras organizaciones?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a la remuneración de la entidad y su expectativa, el 44.18 % tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 32.29 %, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 13.38 % y finalmente con un menor porcentaje de 7.04 % nunca.

Tabla 27

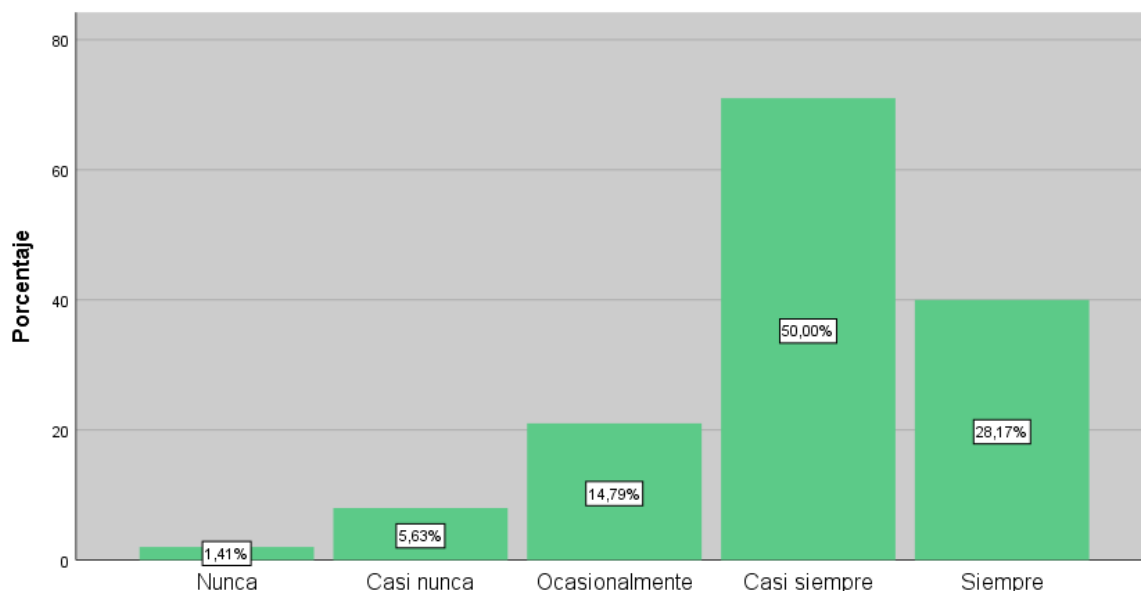
¿Los jefes toman en cuenta sus recomendaciones en el trabajo?

ITEM 22	N	Porcentaje
Nunca	2	1.41%
Casi Nunca	8	5.63%
Ocasionalmente	21	14.79%
Casi Siempre	71	50.00%
Siempre	40	28.17%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 24

¿Los jefes toman en cuenta sus recomendaciones en el trabajo?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a si los jefes toman en cuenta sus recomendaciones, el 50.00 % tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 28.17 %, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 14.79 %, casi nunca con 5.63 % y finalmente con un menor porcentaje de 1.41 % nunca.

Tabla 28

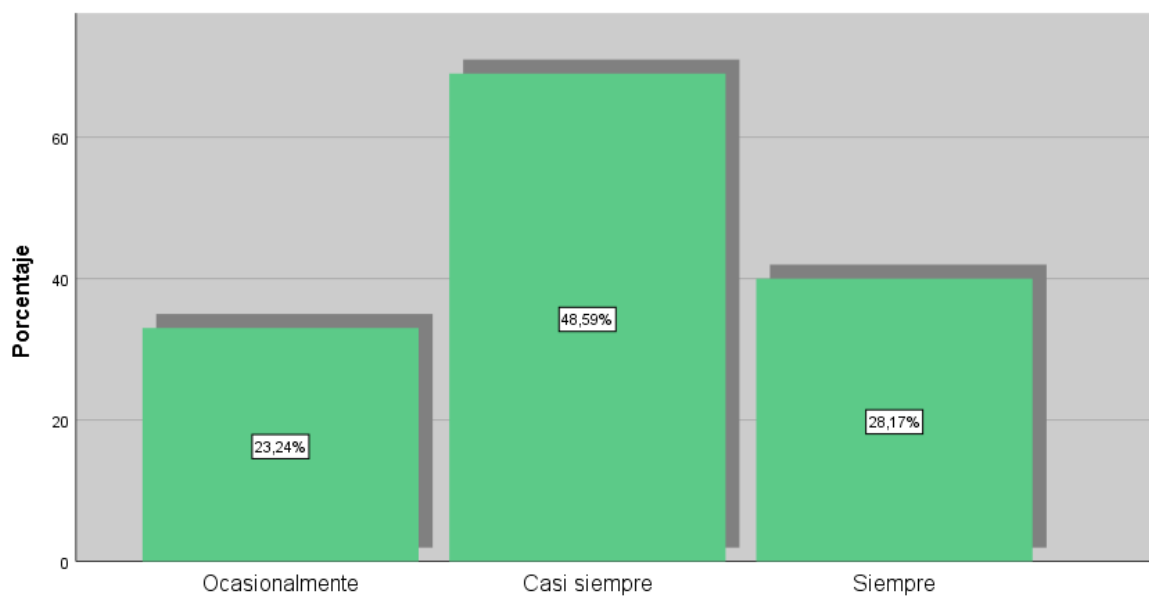
¿La institución fomenta y promueve la competitividad?

ITEM 23	N	Porcentaje
Ocasionalmente	33	23.24%
Casi Siempre	69	48.59%
Siempre	40	28.17%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 25

¿La institución fomenta y promueve la competitividad?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a fomenta y promoción de la competitividad, el 48.59 % tiene una opinión de casi siempre, le sigue siempre con un 28.17 %, consecuentemente procede la opción ocasionalmente con un 23.24 %.

Tabla 29

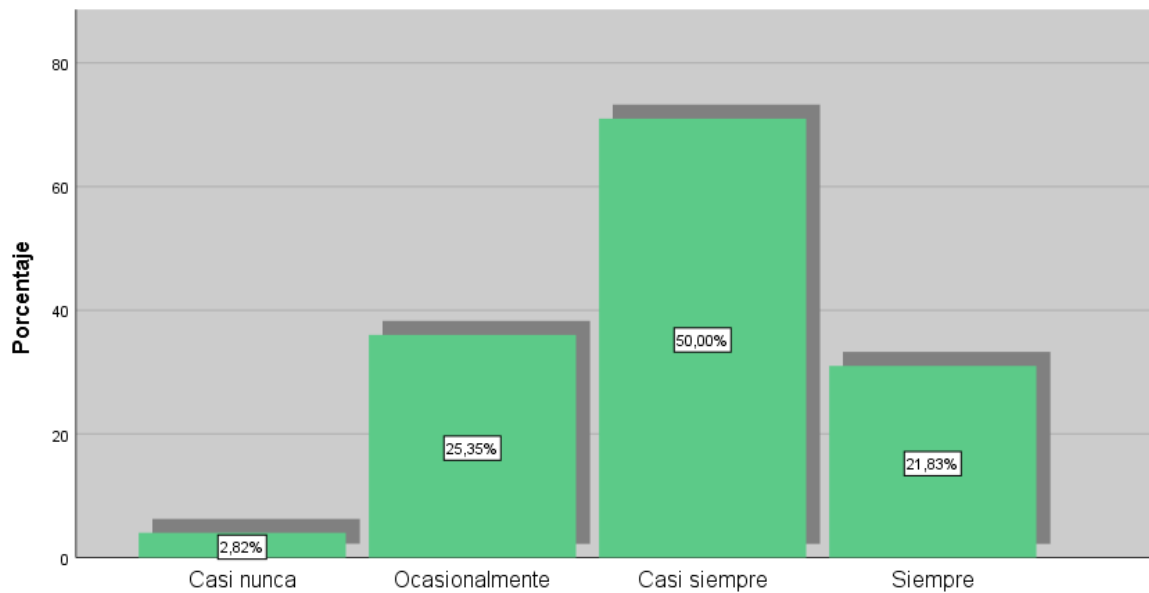
¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?

ITEM 24	N	Porcentaje
Casi Nunca	4	2.82%
Ocasionalmente	36	25.35%
Casi Siempre	71	50.00%
Siempre	31	21.83%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 26

¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a si existe una colaboración entre el personal de diversas oficinas, el 50.0 % tiene una opinión de casi siempre, le sigue ocasionalmente con un 25.35 %, consecuentemente procede la opción siempre con un 21.83 % y finalmente casi nunca con un 2.82 %.

Tabla 30

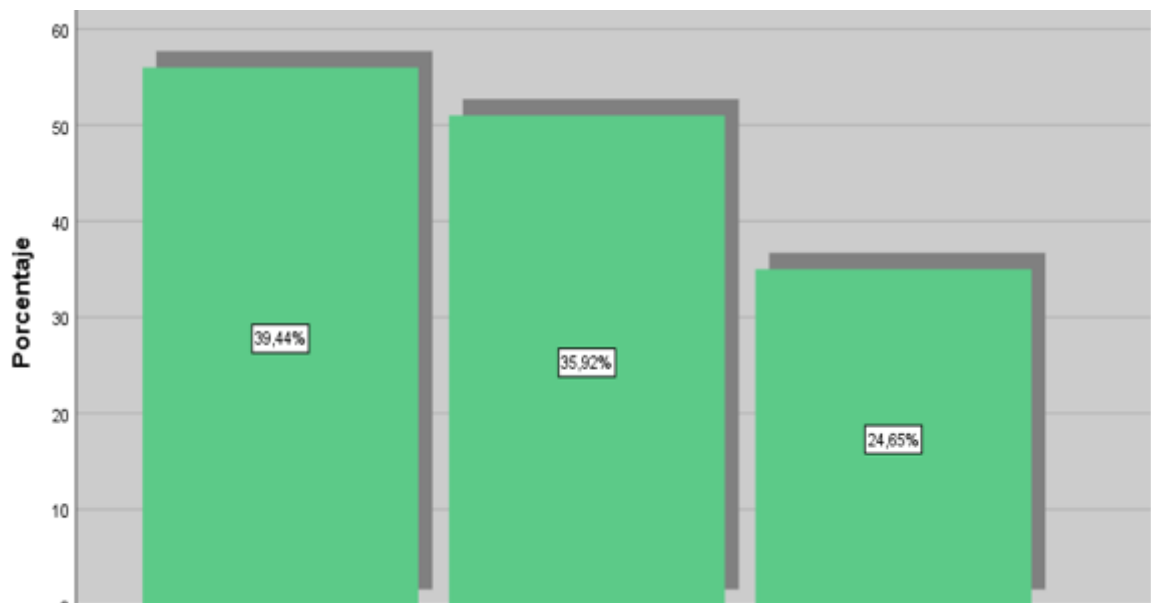
2 ¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?

ITEM 25	N	Porcentaje
Ocasionalmente	56	39.44%
Casi Siempre	51	35.92%
Siempre	35	24.65%
Total	142	100.00%

Nota: elaboración propia

Figura 27

3 ¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?



Nota: se detalla que del total de los encuestados, respecto a si se fomenta la comunicación interna entre diversas oficinas, el 39.44 % tiene una opinión de ocasionalmente, le sigue casi siempre con un 35.92 y finalmente se detalla la opción de siempre con un 25.65 %

Tabla 31

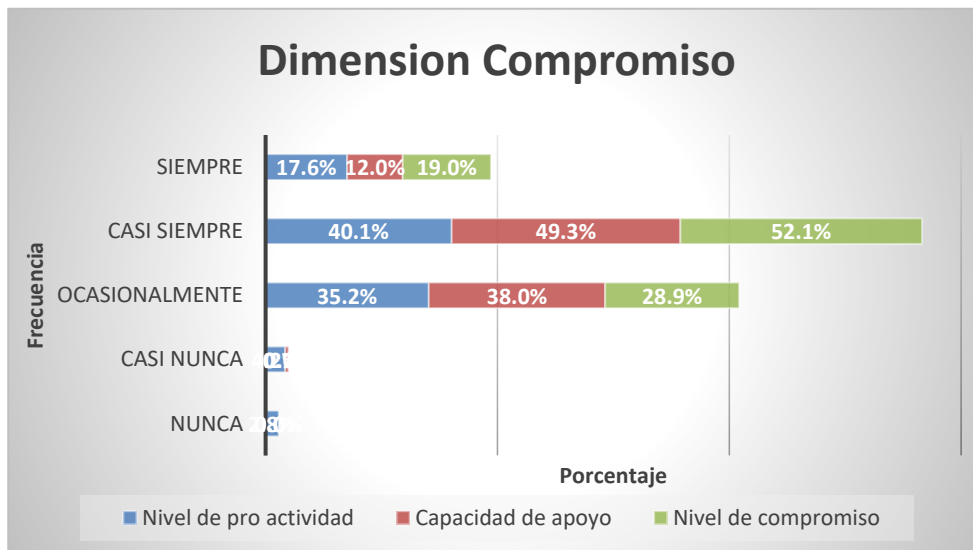
Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de compromiso, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe – 2020

Dimensión	Frecuencia					Total	
	Compromiso	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre		Siempre
Nivel de pro actividad		4	6	50	57	25	142
Capacidad de apoyo		0	1	54	70	17	142
Nivel de compromiso		0	0	41	74	27	142

Nota: elaboración propia

Figura 28

Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de compromiso, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe – 2020



Nota: Se observa que el 40.14% casi siempre tiene claridad de los objetivos relacionados con el nivel de proactividad, el 49.3% casi siempre demuestra capacidad de apoyo, y el 19% siempre antepone su nivel de compromiso.

Tabla 32

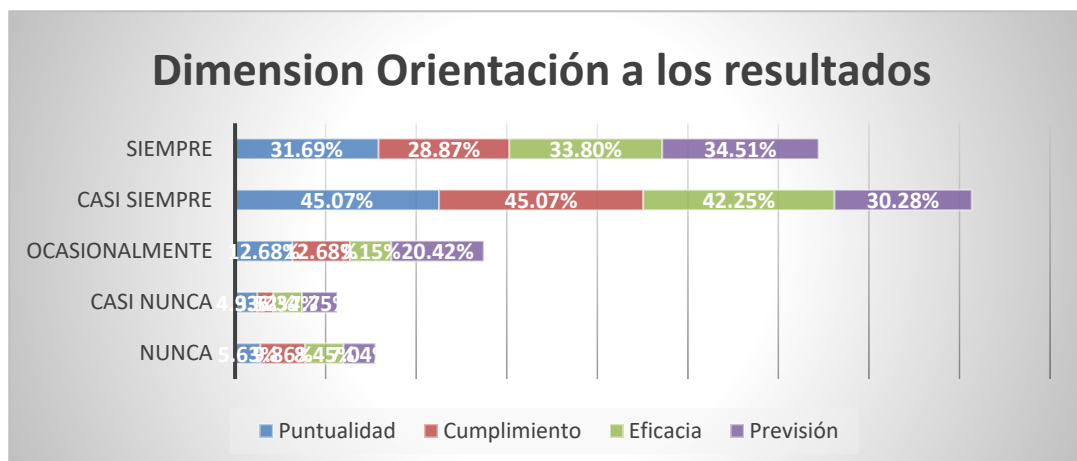
Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de orientación a los resultados, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe – 2020

Dimensión	Frecuencia					Total
	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	
<i>Orientación a los resultados</i>						
Puntualidad	4	3	55	60	20	142
Cumplimiento	14	5	18	64	41	142
Previsión	10	11	29	43	49	142
Eficacia	12	9	13	60	48	142

Nota: elaboración propia

Figura 29

Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de orientación a los resultados, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe – 2020



Nota: Se observa que el 45.07% casi siempre demuestra puntualidad en las actividades asignadas, el 28.87% siempre cumple con las funciones diarias en el trabajo, el 42.25% casi siempre demuestra eficacia manifestada en los altos niveles de desempeño y el 34.51% siempre prevé el cumplimiento de las metas.

Tabla 33

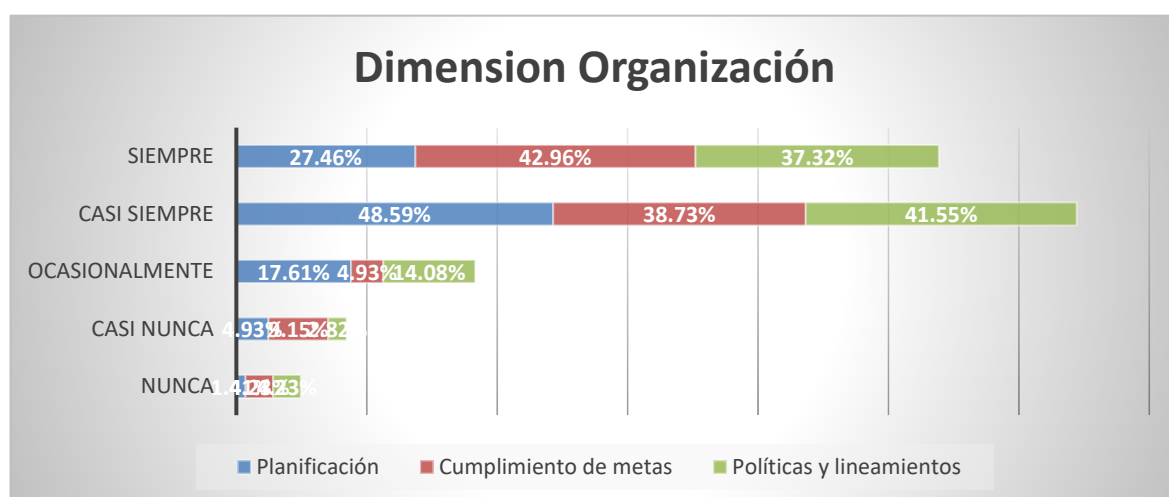
Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de organización, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe - 2020

Dimensión	Frecuencia					Total
	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	
Planificación	2	7	25	69	39	142
Cumplimiento de metas	6	7	13	55	61	142
Políticas y lineamientos	6	4	20	58	53	142

Nota: elaboración propia

Figura 30

Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de organización, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe - 2020



Nota: Se observa que el 48.59% casi siempre demuestra atención al cambio, planificación o nuevas metodologías de trabajo por parte de los empleados, el 42.96% siempre demuestra el cumplimiento de metas en el plazo indicado por la empleadora y el 41.55% casi siempre está de acuerdo con las políticas y lineamientos establecidos en la entidad empleadora.

Tabla 34

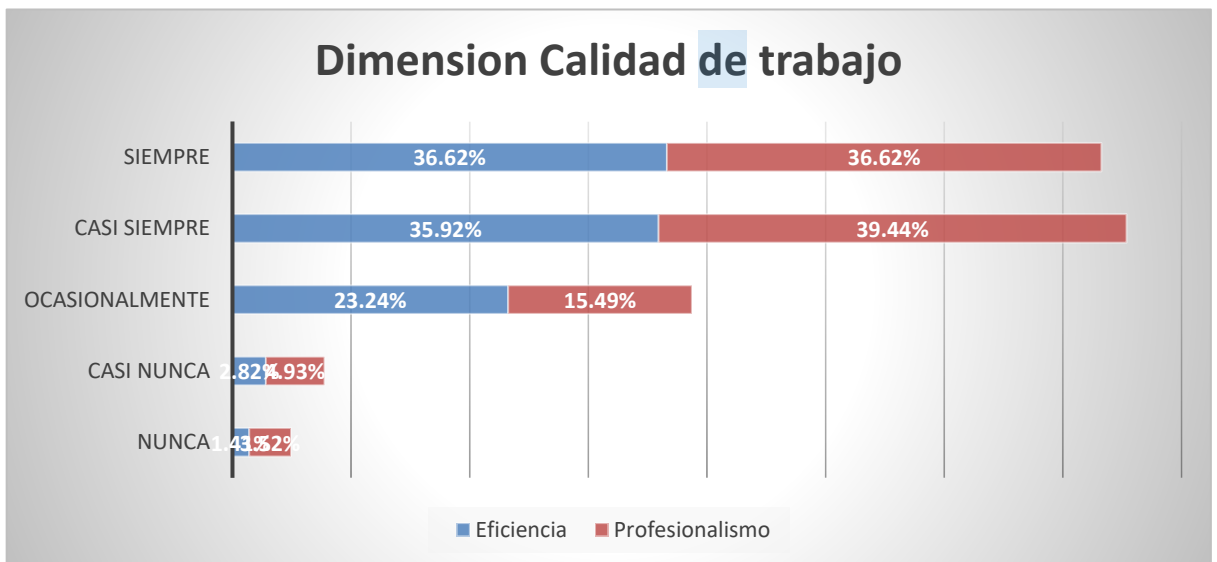
Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de calidad de trabajo, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe - 2020

Dimensión	Frecuencia					Total	
	Calidad de trabajo	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre		Siempre
Eficiencia		2	4	33	51	52	142
Profesionalismo		5	7	22	56	52	142

Nota: elaboración propia

Figura 31

Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de calidad de trabajo, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe - 2020



Nota: Se observa que el 36.62% siempre es eficiente por trabajar adecuadamente con los recursos logísticos que la entidad le ofrece, mientras que el 39.44% casi siempre demuestra promoción del profesionalismo.

Tabla 35

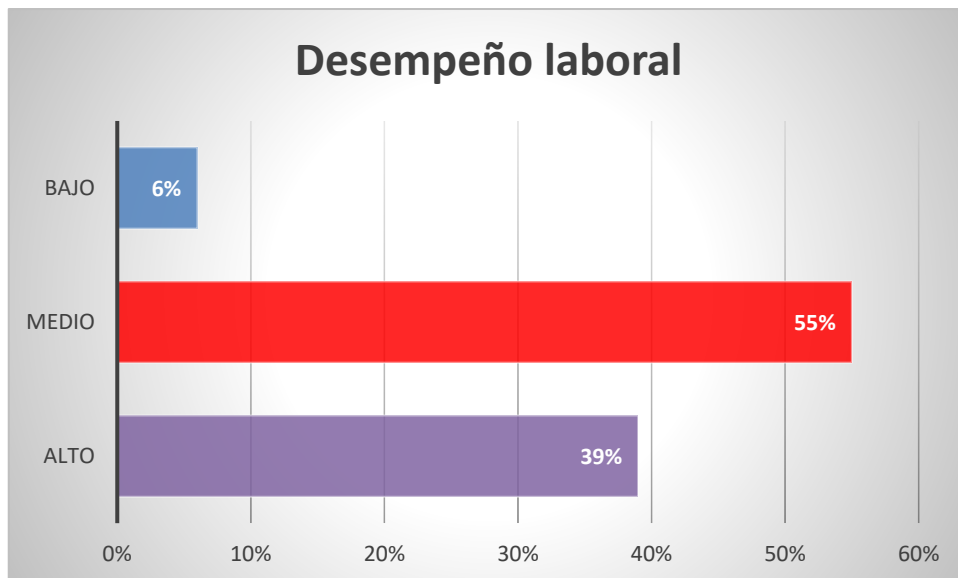
Nivel de desempeño laboral, de acuerdo a los resultados de sus dimensiones, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe - 2020

Nivel			
Variable dependiente	Alto	Medio	Bajo
Desempeño laboral	39%	55%	6%

Nota: elaboración propia

Figura 32

Nivel de desempeño laboral, de acuerdo a los resultados de sus dimensiones, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe - 2020



Nota: Se observa que el 55% de los encuestados se encuentran en un nivel medio respecto a la variable dependiente referida con el desempeño laboral, y apenas el 6% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 36

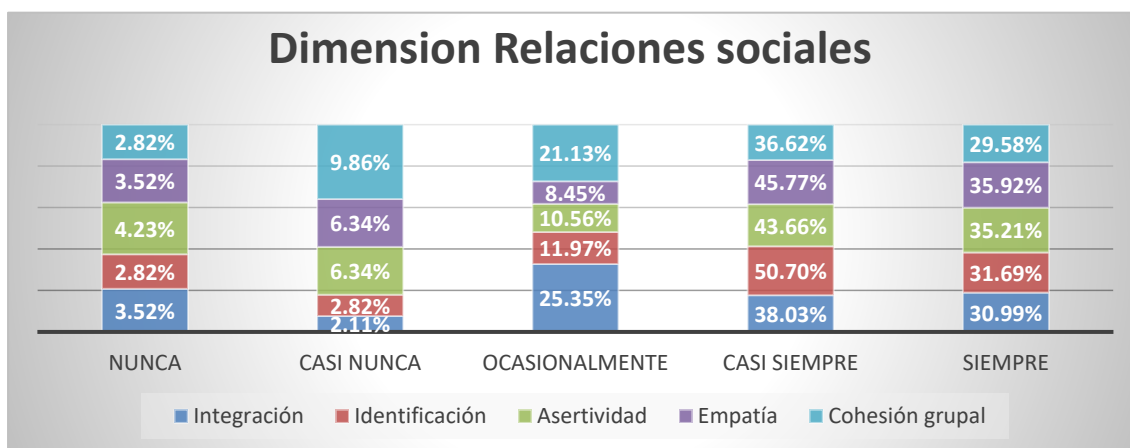
Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de relaciones sociales, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe - 2020

Dimensión	Frecuencia					Total
	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	
Integración	5	3	36	54	44	142
Identificación	4	4	17	72	45	142
Asertividad	6	9	15	62	50	142
Empatía	5	9	12	65	51	142
Cohesión grupal	4	14	30	52	42	142

Nota: elaboración propia

Figura 33

Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de relaciones sociales, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe – 2020



Nota: Se observa que el 38.03% casi siempre fomenta la integración entre sus compañeros, el 50.70% casi siempre se identifica con el éxito de la organización, el 35.21% siempre es asertivo ya que tiende a evitar problemas entre compañeros, el 45.77% casi siempre demuestra empatía y que lo consideran ¹ factor clave para el éxito de la organización, mientras que apenas el 2.82% se aleja del grupo de trabajo.

Tabla 37

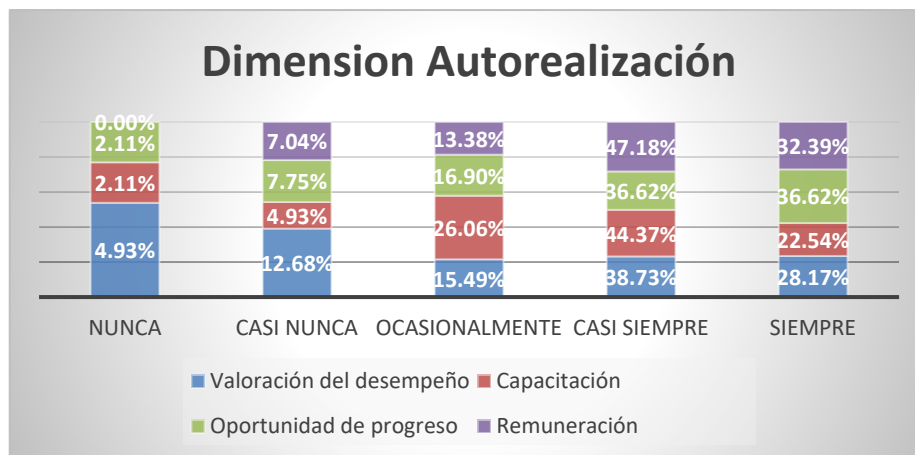
Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de auto realización, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe - 2020

Dimensión	Frecuencia					Total
	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	
Valoración del desempeño	7	18	22	55	40	142
Capacitación	3	7	37	63	32	142
Oportunidad de progreso	3	11	24	52	52	142
Remuneración	0	10	19	67	46	142

Nota: elaboración propia

Figura 34

Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de auto realización, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe - 2020



Nota: Se observa que el 38.73% casi siempre se siente valorado en el trabajo que desempeña en la entidad, el 44.37% casi siempre tiene promoción de la capacitación, el 36.62% siente que de acuerdo a las actividades en las que se desarrolla le permiten aprender y desarrollarse, y el 47.18% está de acuerdo con remuneración que le asiste la entidad.

Tabla 38

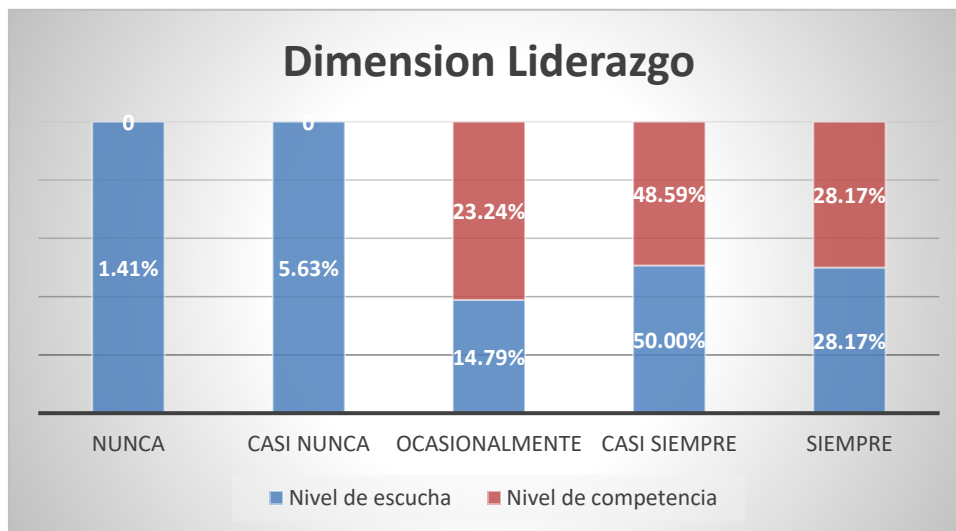
Distribución de porcentaje de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de liderazgo, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe – 2020

Dimensión	Frecuencia					Total
	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	
<i>Liderazgo</i>						
Nivel de escucha	2	8	21	71	40	142
Nivel de competencia	0	0	33	69	40	142

Nota: elaboración propia

Figura 35

Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de auto realización, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe – 2020



Nota: Se observa que el 50.00% casi siempre los jefes toman en cuenta sus recomendaciones, mientras que el 28.17% siempre aprecia que se fomenta y promociona la competitividad en la entidad donde labora.

Tabla 39

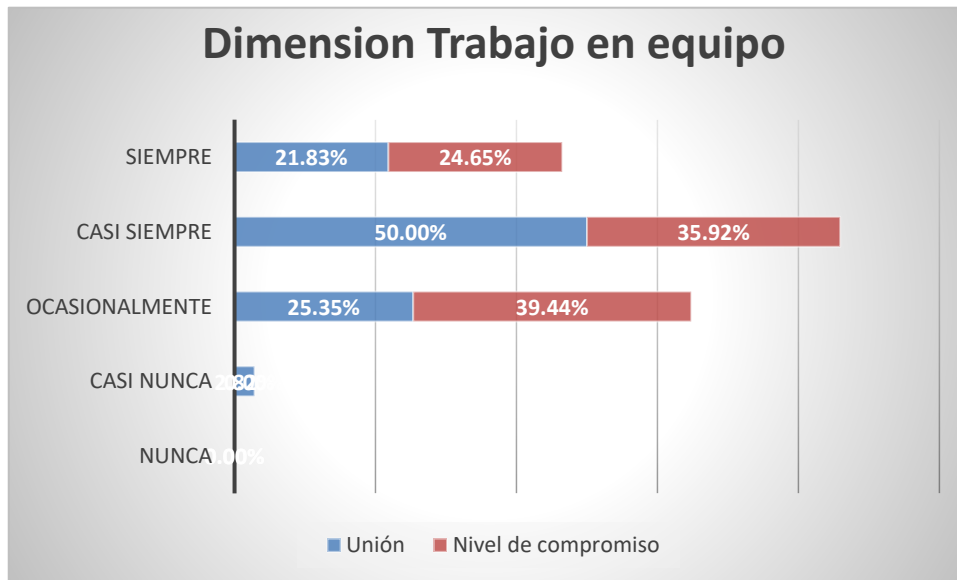
Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de trabajo en equipo, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe - 2020

Dimensión	Frecuencia					Total
	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	
Trabajo en equipo						
Unión	0	4	36	71	31	142
Nivel de compromiso						
Nivel de compromiso	0	0	56	51	35	142

Nota: elaboración propia

Figura 36

Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de trabajo en equipo, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe – 2020



Nota: Se observa que el 50.00% señala que casi siempre existe una colaboración entre el personal de diversas oficinas los jefes, y el 35.92% señala que casi siempre se fomenta la comunicación interna entre diversas oficinas.

Tabla 40

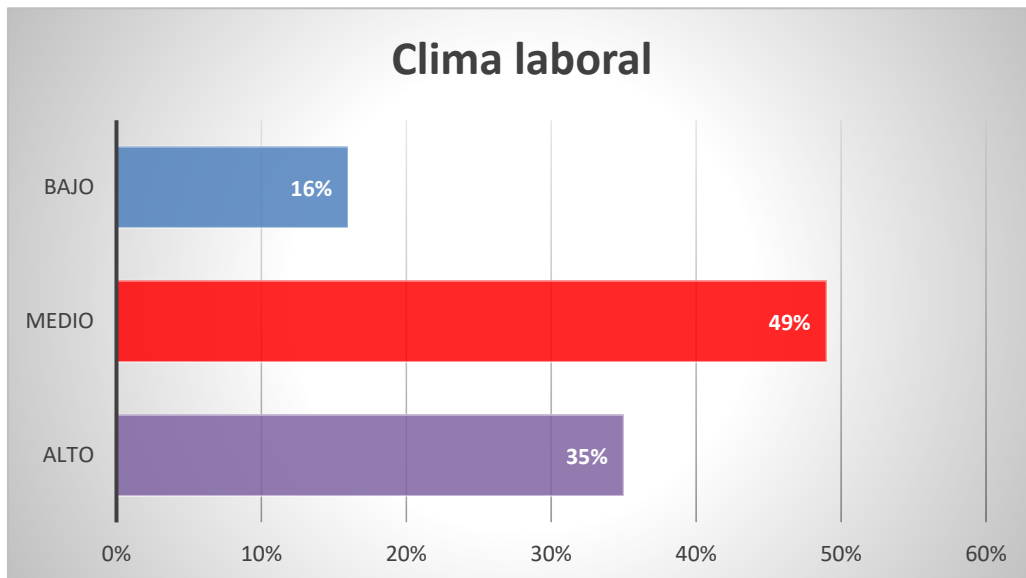
Nivel de clima laboral, de acuerdo a los resultados de sus dimensiones, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe - 2020

Nivel			
Variable independiente	Alto	Medio	Bajo
Clima laboral	35%	49%	16%

Nota: elaboración propia

Figura 37

Distribución de frecuencias, de acuerdo a la dimensión de trabajo en equipo, de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe – 2020



Nota: Se observa que el 49% de los encuestados se encuentran en un nivel medio respecto a la variable independiente referida con el clima laboral, y apenas el 16% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 41

Tabla de Correlación entre las variables

			variable1	variable2
32 Rho de Spearman	variable1	Coeficiente de correlación	1,000	,263
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	142	142
	variable2	Coeficiente de correlación	,263	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	142	142

Nota: elaboración propia

Nota: De acuerdo a los resultados obtenidos, el coeficiente Rho de Spearman es de 0.263, situado a un nivel mayor a 0.05, por lo tanto, de una muestra de 142 encuestados, se rechaza la hipótesis nula en la Municipalidad Distrital de Motupe y se determina un grado de correlación significativa.

3.2. Discusión de resultados

En relación al primer objetivo específico:

Analizar el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020.

Se analizó el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Motupe, a través de la aplicación del cuestionario, tomando en cuenta las dimensiones descritas en las tablas N° 31 - 34, y que procediéndose a un análisis de las mismas se elaboró una tabla que describe el nivel de clima laboral, encontrándose que según resultado de la tabla N° 35, se encuentra en un nivel medio con un 49%, reflejándose así en los resultados, compromiso, organización y calidad de trabajo, durante el periodo 2020.

Los resultados obtenidos coinciden con lo encontrado por Tejera y Ramos (2017), en su investigación realizada "Estudio de Relaciones entre Cultura, Clima y Fuerza de Clima Laboral en Ecuador", en el que se concluye que la fuerza del clima laboral determina que tan frágil o no es la cultura organizacional de las instituciones, por ello se recomienda que se genere estrategias administrativas que tengan como punto de estudio el talento de la gestión de recursos humanos.

Sulca (2015), señala que el clima laboral de una entidad varía según las relaciones interpersonales, motivación y retribución para que el empleado cumpla con las metas institucionales.

En relación al segundo objetivo específico:

Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020.

Se determinó que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe, se definen en sus cuatro dimensiones detallados en las tablas 26 al 29, en donde se encontró que el 49% casi siempre tiene claridad de los objetivos relacionados con el nivel de proactividad; el 45.07% casi siempre demuestra puntualidad en las actividades asignadas, el 48.59% casi siempre demuestra atención al cambio, planificación o nuevas metodologías de trabajo por parte de los empleados, el 36.62% siempre es

eficiente por trabajar adecuadamente con los recursos logísticos que la entidad le ofrece; en virtud de ello según la tabla 32, el 55% de los encuestados se encuentran en un nivel medio respecto a la variable dependiente referida con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Motupe, respondiendo al clima laboral.

Estos resultados coinciden con los encontrados por Joyo (2019), en su investigación denominada “Influencia del Clima Laboral en el Desempeño de los trabajadores de la Gerencia Comercial de Electrosur S.A., Tacna, 2019”, en la que se concluyó que existe una influencia significativa del clima laboral sobre el desempeño laboral de los trabajadores, la cual según las dimensiones de involucramiento laboral y autorrealización son las que determinaron dicho resultado.

Coincidiendo con Reyes y Cabrerizo (2014), citando a Chiavenato (2000), definen al desempeño laboral como toda conducta y acción observable de los trabajadores de una entidad que son importante en la consecución de metas institucionales, y que es influenciado por las expectativas que tiene el empleado en el lugar que labora, por lo que sus actitudes y motivaciones laborales logran buenos o malos resultados para la empresa.

En relación al tercer objetivo específico:

Identificar los factores del Clima Laboral de mayor influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020.

Se identificó que los factores del Clima Laboral de mayor influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe, son la integración con un 38.03%, la capacitación con un 44.37%, la remuneración con un 47.18% y el nivel de competencia con un 48.59%, mismos factores que prevalecen en la variable dependiente.

Estos resultados son similares a los encontrados por Azán y Díaz (2019), en su investigación realizada “El Clima Laboral y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa SOCO PUR S. A.C-

2018”, en la que se concluye que existe una relación en mayor medida basada en el coeficiente 0.55, lo cual se deduce que si hubiera un mejor clima laboral en la empresa, de obtendría un mejor desempeño laboral por parte de los empleados, así mismo se detalla que el ambiente de todo trabajador incide en la conducta y funciones de los recursos humanos.

En concordancia ⁷³ Chiang y San Martín (2015), señalan que el desempeño electoral es un sistema donde se evalúa el rendimiento de un empleado de forma individual o colectiva en una institución, detallando su nivel de colaboración para lograr los objetivos planteados por una entidad.

En relación al objetivo ¹⁵ general:

Determinar como el clima laboral influirá en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe-2020.

Se determinó como el clima laboral influirá ¹ en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe, ya que se según el coeficiente Rho de Spearman detallado en la tabla 41 es de 0.263 y con respecto al grado de significación bilateral ²² mayor a 0.05, lo que nos indica que existe correlación significativa, siendo un resultado alineado y favorable ³³ para el desarrollo de la investigación.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el coeficiente Rho de Spearman es de 0.263, situado a un nivel mayor a 0.05, por lo tanto de una muestra de 142 encuestados, ² se rechaza la hipótesis nula en la Municipalidad Distrital de Motupe y se determina un grado de correlación significativa.

En base a lo descrito, se corrobora el presente hallazgo con otros antecedentes de la investigación, Carrión (2018) en su investigación realizada “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque. Año 2018”, la cual ⁴⁷ concluye que existe una relación significativa entre ambas variables, y que el clima organizacional que pasa la entidad pasa desapercibido, comenzando por la nula relación entre jefes y empleados, así mismo no existe

una buena comunicación interna entre área, el sueldo salarial es desproporcional al trabajo que se realiza, por lo que incide en el desempeño de los trabajadores.

Por otro lado, Chávez y Salas (2015), citando a Bain (2003) determinan que en el estudio de del desempeño laboral en las entidades, existen dos tipos de factores que contribuyen en el mejoramiento de la producción en una empresa, los factores internos estrechamente relacionados con el clima laboral desarrollado por los trabajadores de la entidad y que repercuten notablemente en el desempeño de sus actividades en la misma.

3.3. Aporte científico

ESTRATEGIAS DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL PARA UN ADECUADO DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOTUPE AL 2023.

3.3.1. Fundamentación teórica

En la actualidad, se ha evidenciado una preocupación respecto al desarrollo interno de las actividades producidas por los funcionarios públicos, ello debido a que en el ambiente donde ejercen sus funciones no es el adecuado, por lo que múltiples factores han perjudicado tanto a la entidad que representan como a la ciudadanía, ya que espera una mejor resolución de servicios para satisfacer sus necesidades sociales.

Para generar un adecuado clima laboral en la entidad distrital de Motupe, se tiene diferentes opciones desde el punto de vista de los investigadores, entre ellos realizar diferentes talleres que ayuden a la colaboración general de los empleados y los propios jefes de área para conseguir los objetivos planteados por la institución, así mismo realizar diferentes actividades para mejorar su rendimiento laboral en la entidad.

Hay que recordar que la ciudadanía es el principal afectado cuando no se desarrollan los servicios básicos, por lo que su nivel de satisfacción en mayor medida es negativo, ello se puede percibir o sentir. La presente propuesta, se centra en los aspectos por mejorar en relación al clima laboral y desempeño de los administrativos de la entidad de estudio, por lo que nuestra finalidad es mejorar el desarrollo interno de la organización con un efecto positivo en la sociedad.

3.3.2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Establecer un programa de capacitaciones para los colaboradores municipales, con el fin de mejorar el clima laboral y el desempeño laboral en la entidad de estudio.

3.3.2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO 1: VARIABLE CLIMA LABORAL

Plantear actividades relacionadas al programa de capacitaciones para los colaboradores municipales, con el fin de mejorar el clima laboral en la

entidad de estudio.

Actividades

- Indagación pública de entidades profesionales o equipos profesionales, que se encuentren como proveedores del estado para realizar capacitaciones a los recursos humanos
- Definir qué áreas administrativas de la entidad necesitan ser capacitadas, todo ello bajo una investigación del porcentaje positivo o negativo de su desempeño anual.
- Convocar a la entidad ganadora para realizar el programa de capacitación
- Llevar a cabo la capacitación en la entidad municipal
- Determinar indicadores de desempeño para medir el impacto de la capacitación.

3.3.2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO 2: DESEMPEÑO LABORAL

Recomendar actividades para lograr que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Motupe, asuma el compromiso, se orienten a la consecución de los resultados con una debida organización y producción de la calidad en su trabajo.

Actividades

- Realizar un taller de capacitaciones para los colaboradores municipales con la finalidad de generar adecuados deberes, compromisos y conductas resaltables en la institución
- Recomendar al encargado de logística como las autoridades correspondientes a dotar de equipos informáticos, muebles de escritorios y cualquier insumo para facilitar el desempeño laboral de los colaboradores.
- Recomendar al gerente de recursos humanos generar diversos talleres para incentivar a los colaboradores administrativos a conseguir los objetivos.

- Recomendar al gerente de recursos humanos que las personas que no generan una buena producción en su trabajo por factores externos, tenga oportunidades de recuperación quedándose a trabajar fuera del horario con un reconocimiento remunerativo o días libres.

PLAN DE ACCIÓN: CLIMA LABORAL

El programa de capacitación aplicado en una entidad estatal es todo el conjunto de acciones que permiten reforzar las actitudes y desempeño laboral que tienen los colaboradores en la actualidad, con la finalidad de generar nuevos conocimientos y prácticas en beneficio de la institución.

Programa de fortalecimiento de actitudes para mejorar el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Motupe.

Introducción

El clima laboral dentro de la institución depende mucho de las actitudes que desarrollan los recursos humanos, de la misma manera hay que tener de consideración que no todos tienen los mismos dones, talentos, habilidades o aptitudes, algunas personas por su personalidad o temperamento no tienen los dones para realizar un trabajo, por la presente propuesta de capacitación ofrece un conjunto de actividades para mejorar el ambiente y desarrollo de sus actividades profesionales.

Objetivo general

Incentivar actitudes y emociones correctas en el personal de la Municipalidad Distrital de Motupe.

Metodología

En base a la metodología, el método del programa propuesta se basará en la participación de las áreas que requieren del reforzamiento de actitudes y emociones, para luego recopilar los principales casos negativos en la entidad

para plantear las estrategias debidas.

Tabla 42
Estrategias

SESIONES	TEMAS	Nº DE HORAS
Estrategia 1	Introducción a lo intangible	
Logro: El participante conoce la importancia del clima laboral en la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptualización de lo intangible • Importancia del trabajador • La emoción del trabajador • Estrategias del jefe superior 	24 horas
Estrategia 2	Efectividad del servicio	
Logro: El participante aplica estrategias para mejorar el clima laboral y su desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo identificar los problemas internos? • El trabajador y su jefe como seres humanos • Empatía, comunicación y asertividad • Práctica 	24 horas

Fuente: elaboración Propia.

ESTRATEGIA DE ACCIÓN: Desempeño laboral

Objetivo general

Incentivar conductas y competencias correctas en el personal de la Municipalidad Distrital de Motupe.

Metodología

Respecto a la metodología, la presente propuesta se basará en la participación de todos los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Motupe, los cuales detallan que su desempeño se ve perjudicado

por un mal clima laboral en la institución.

Estrategias:

¹³ Para el desarrollo del plan se definen los siguientes objetivos para los comportamientos de cada una de las variables a intervenir, de acuerdo con la información recolectada, se identificaron conductas y percepciones:

- Mantención y fortalecimiento de las conductas y percepciones que son favorables en la institución
- Modificar todo ambiente, clima o conductas de los empleados que ⁴⁶inciden en el desempeño laboral.
- Evaluación en los empleados de conductas positivas que permitan mejorar su desempeño laboral.

Tabla 43

Estrategias de acción

ESTRATEGIA DE ACCIÓN “EL DESARROLLO POR LA INSTITUCIÓN

Los empleados de la institución deben fomentar una cultura donde se sientan incluidos comprometidos en general, por lo que ésta iniciativa resalta acciones que se proponen a continuación.

- El encargado de la municipalidad debe concientizar y sensibilizar a los empleados con el trabajo que realizan.
- Ejercer el trabajo de equipo.
- En la época actual, tener un equipo soporte de psicología.
- Asumir el liderazgo horizontal.
- Medir mensualmente a través de una encuesta ⁵la satisfacción de los empleados.
- Evaluar constantemente el desempeño de los empleados

Fuente: Elaboración propia

ANALISIS COSTO BENEFICIO

La posibilidad de contar con un ambiente favorable en la institución gubernamental en estudio mejorará índices de productividad, eficiencia y eficacia dentro de las áreas administrativas y por ende, se implementará un mejor servicio al ciudadano, por lo cual, la presente propuesta es un conjunto de acciones que puede ser ejecutada en tiempo presente como a futuro respectivamente.

Respecto al costo, es proveniente propio de los recursos que obtiene la institución netamente recaudados, puesto que, al no contar con un personal con habilidades y aptitudes adecuada, no se logrará cambios significativos.

Tabla 44
Cronograma de la propuesta

Actividad	Entidad	Lugar	N° de trabs.	Duración	Costo Total	2023																
						S/.	E	F	M	A	br	M	ay	J	u	J	A	S	O	N	Di	
Comunicación efectiva:				240 h	S/. 4,000.00								X	X								
Talleres: “Presentación del personal”				80 h	S/. 1500.00																	
“Reforzamiento de la comunicación y su importancia”	IPAE	Chiclayo	50	80 h	S/. 1500.00																	
“Trabajo en equipo”				80 h	S/. 1000.00																	
Curso habilidades Interpersonales				36 h	S/. 4,500.00																	
Sesiones: “Estilos de comunicación”				12 h	S/. 1500.00																	
“Liderazgo y escucha activa”	IPAE	Chiclayo	40	12 h	S/. 1500.00																	
“Expresión y recepción de emociones”				12 h	S/. 1500.00																	

Curso de solución de conflictos en la Gestión Pública			30	30 h	S/. 4,500.00		X
Sesiones:				10 h	S/. 1500.00		
“Identificación de problemas en las áreas administrativas”	IPAE	Chiclayo		10 h	S/. 1500.00		
“Enfoques estratégicos de soluciones”				10 h	S/. 1500.00		
“El compromiso institucional”							
					S/. 13,000.00		

El financiamiento total de la propuesta será solventado por la municipalidad distrital de Motupe.

Tabla 45
Presupuesto

Actividades	Presupuesto	Financiamiento	Responsable
Comunicación efectiva	S/4,000.00	Ingresos por recaudación	Recursos humanos
Curso habilidades intepersonales	S/4,500.00	Ingresos por recaudación	Recursos humanos
Curso de solución de conflictos en la Gestión publica	S/4,500.00	Recursos propios	Recursos humanos
Total	S/13,000.00		

Análisis costo beneficio

Costo beneficio : beneficio en base a ingresos diversos / costo de la propuesta

Costo beneficio: S/. 1,067,000 / S/. 13,000 = S/. 82.07

La propuesta obtendrá un beneficio de S/. 82.07 por cada S/. 1.00 invertido.

Instrumento ⁹⁶ para medir la aceptación de la propuesta de mejora

Estimado colaborador

Queremos conocer tu opinión con respecto a las mejoras que venimos aplicando. Por favor responde de acuerdo a tu criterio.

²1=Totalmente en desacuerdo

2=En desacuerdo

3=Indiferente

4=De acuerdo

5=totalmente de acuerdo

	Preguntas	1	2	3	4	5
1	La capacitación fue de mi agrado					
2	He logrado mejorar mis habilidades laborales					
3	Han mejorado las relaciones con mis compañeros de trabajo					
4	Ahora conozco mejor mis funciones del puesto					

3 IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En base al desarrollo del presente trabajo, se tiene como conclusión general que existe una influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe, ya que según el coeficiente Rho de Spearman detallado en la tabla 36 es de 0.263 y con respecto al grado de significación bilateral es mayor a 0.05.

Con respecto al análisis del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Motupe, se tiene como conclusión que se encuentra en un nivel medio con un 49%, reflejándose así en los resultados según los indicadores de compromiso, organización y calidad de trabajo que se reflejó durante el año 2020.

En relación al nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Motupe, se concluye que en base a las cuatro dimensiones estudiadas por los investigadores, se encontró que un 49 % tiene claro los objetivos de la entidad en coherencia con la proactividad, así mismo un 45 % casi siempre tiende a ser puntual con el cumplimiento de actividades encomendadas, el 48.60 % casi siempre tiene tendencia hacia al cambio, planificación o uso de metodologías de trabajo, el 37 % es eficiente con los recursos logísticos que la municipalidad le ofrece. En ese sentido el 55% de los encuestados se encuentran en un nivel medio respecto a la variable descrita.

Finalmente, se definió que los factores del Clima Laboral de mayor influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe, son la integración con un 38.03%, la capacitación con un 44.37%, la remuneración con un 47.18% y el nivel de competencia con un 48.59%

4.2. Recomendaciones

Al corroborar una ⁶ influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Motupe, se recomienda la implementación del programa de capacitaciones propuesto por parte de los investigadores, con la finalidad de obtener un ambiente adecuado para ² los trabajadores y mejor desempeño laboral en la entidad en estudio.

Se recomienda al Jefe de recursos humanos, generar la contratación de profesionales o empresas para desarrollar los talleres descritos en base a la mejoría de habilidades, destrezas, importancia del trabajador, así mismo en referencia a las emociones, relaciones y ambiente que se suscitan en una entidad.

Realizar una evaluación después de la ejecución del programa de capacitaciones desarrollado como propuesta de investigación por parte de los investigadores, con la finalidad de determinar el impacto que tuvo en la entidad de estudio.

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	hdl.handle.net Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
3	repositorio.uss.edu.pe Internet	2%
4	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-23 Submitted works	1%
5	repositorio.upt.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.uap.edu.pe Internet	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-12 Submitted works	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2017-10-10 Submitted works	<1%

9	unefapostgradoanazoategui.jimdo.com	<1%
	Internet	
10	es.slideshare.net	<1%
	Internet	
11	Universidad Alas Peruanas on 2021-06-28	<1%
	Submitted works	
12	Universidad Católica de Santa María on 2014-08-22	<1%
	Submitted works	
13	Universidad Anahuac México Sur on 2020-03-22	<1%
	Submitted works	
14	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-14	<1%
	Submitted works	
15	Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-07	<1%
	Submitted works	
16	Universidad Continental on 2022-11-14	<1%
	Submitted works	
17	Universidad Tecnológica del Peru on 2017-11-14	<1%
	Submitted works	
18	Universidad Privada Antenor Orrego on 2018-11-03	<1%
	Submitted works	
19	repositorio.upci.edu.pe	<1%
	Internet	
20	Universidad Alas Peruanas on 2021-08-10	<1%
	Submitted works	

21	repositorio.unh.edu.pe	Internet	<1%
22	Universidad Cesar Vallejo on 2016-02-28	Submitted works	<1%
23	Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-22	Submitted works	<1%
24	alicia.concytec.gob.pe	Internet	<1%
25	coursehero.com	Internet	<1%
26	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-04	Submitted works	<1%
27	Universidad Ricardo Palma on 2018-01-09	Submitted works	<1%
28	Universidad Señor de Sipan on 2020-08-03	Submitted works	<1%
29	ciencialatina.org	Internet	<1%
30	Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-04	Submitted works	<1%
31	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-15	Submitted works	<1%
32	Universidad Cesar Vallejo on 2022-05-24	Submitted works	<1%

33	repositorio.ug.edu.ec	Internet	<1%
34	urbe.edu	Internet	<1%
35	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-19	Submitted works	<1%
36	Universidad Señor de Sipan on 2017-09-20	Submitted works	<1%
37	dspace.unitru.edu.pe	Internet	<1%
38	Universidad Señor de Sipan on 2017-04-10	Submitted works	<1%
39	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-04	Submitted works	<1%
40	Universidad Andina del Cusco on 2023-05-05	Submitted works	<1%
41	repositorio.unjfsc.edu.pe	Internet	<1%
42	unasam on 2023-03-21	Submitted works	<1%
43	Universidad Alas Peruanas on 2022-06-10	Submitted works	<1%
44	Universidad Católica San Pablo on 2018-11-29	Submitted works	<1%

45	Universidad Cesar Vallejo on 2017-10-01 Submitted works	<1%
46	Universidad Cooperativa de Colombia on 2021-11-02 Submitted works	<1%
47	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2022-12-05 Submitted works	<1%
48	Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-08-20 Submitted works	<1%
49	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2023-05-08 Submitted works	<1%
50	Tecsup on 2022-05-04 Submitted works	<1%
51	Universidad Alas Peruanas on 2022-11-19 Submitted works	<1%
52	Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-22 Submitted works	<1%
53	Universidad Cesar Vallejo on 2019-07-12 Submitted works	<1%
54	Universidad Señor de Sipan on 2017-04-17 Submitted works	<1%
55	pt.scribd.com Internet	<1%
56	Irma Yupari-Azabache, Santiago M. Benites, Nélide Milly Otiniano, Pabl... Crossref	<1%

57	Universidad Católica de Santa María on 2015-09-02 Submitted works	<1%
58	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-21 Submitted works	<1%
59	Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-28 Submitted works	<1%
60	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-05 Submitted works	<1%
61	Universidad Manuela Beltrán on 2022-08-28 Submitted works	<1%
62	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2018-04-12 Submitted works	<1%
63	Universidad Peruana de Las Americas on 2017-09-22 Submitted works	<1%
64	Universidad Señor de Sipan on 2017-04-17 Submitted works	<1%
65	archive.org Internet	<1%
66	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	<1%
67	researchgate.net Internet	<1%
68	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latino..." Crossref	<1%

69	Universidad Alas Peruanas on 2021-08-18 Submitted works	<1%
70	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07 Submitted works	<1%
71	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-28 Submitted works	<1%
72	Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-03 Submitted works	<1%
73	Universidad Cesar Vallejo on 2022-11-28 Submitted works	<1%
74	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-09 Submitted works	<1%
75	Universidad Continental on 2016-11-25 Submitted works	<1%
76	Universidad Continental on 2019-03-03 Submitted works	<1%
77	Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil on 2023-01-17 Submitted works	<1%
78	Universidad Señor de Sipan on 2021-12-06 Submitted works	<1%
79	Universidad Tecnologica del Peru on 2021-03-19 Submitted works	<1%
80	dspace.unitru.edu.pe Internet	<1%

81	lareferencia.info	Internet	<1%
82	repositorio.upn.edu.pe	Internet	<1%
83	sociologia-alas.org	Internet	<1%
84	slideshare.net	Internet	<1%
85	tdx.cat	Internet	<1%
86	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2022-06-23	Submitted works	<1%
87	Universidad Católica de Santa María on 2021-12-13	Submitted works	<1%
88	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-12	Submitted works	<1%
89	Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-01	Submitted works	<1%
90	Universidad Cesar Vallejo on 2019-01-08	Submitted works	<1%
91	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2017-06-28	Submitted works	<1%
92	eprints.ucm.es	Internet	<1%

93	es.scribd.com	Internet	<1%
94	repositorio.unsa.edu.pe	Internet	<1%
95	vi.player.fm	Internet	<1%
96	theibfr.com	Internet	<1%