

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en condiciones de Covid-19 del personal administrativo, Municipalidad Provincial de Jauja, 2022

Para optar : Título Profesional de Licenciada en Administración

Autores : Bach. Andrea Celeste Lazo Meza
Bach. Yesica Rocio Ticse Amancay

Asesor : Mg. Doris Isabel Alvarado Canturin

Línea de investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Institucional

Fecha de Inicio y Culminación : 17.02.2022 – 06.12.2022

Huancayo – Perú
2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS:

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN CONDICIONES DE COVID-19 DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA, 2022

PRESENTADO POR:

Bach. Andrea Celeste Lazo Meza
Bach. Yesica Rocio Ticse Amancay

PARA OPTAR EL TITULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
MG. ROCIO MIRELLA GUTARRA ELIAS

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MG. GRACIELA SOLEDAD VERASTEGUI
VELASQUEZ

TERCER MIEMBRO : _____
DR. EUTIMIO CATALINO JARA RODRIGUEZ

Huancayo,de del 2023.

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN CONDICIONES DE COVID-19
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE JAUJA, 2022**

ASESOR:

MG. DORIS ISABEL ALVARADO CANTURIN

DEDICATORIA

A Dios por guiar nuestro camino

A nuestros padres quienes nos apoyaron
incondicionalmente a culminar nuestra
carrera profesional.

Andrea Celeste Lazo Meza

Yesica Rocio Ticse Amancay

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes y asesora Mg. Doris Isabel Alvarado Canturin por sus conocimientos brindados en la presente investigación.

A la Municipalidad Provincial de Jauja por brindarnos datos e información para poder desarrollar nuestra investigación

Andrea Celeste Lazo Meza

Yesica Rocio Ticse Amancay

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN CONDICIONES DE COVID-19 DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA, 2022.

Cuyo autor(es) : ANDREA CELESTE LAZO MEZA.

YESICA ROCIO TICSE AMANCAY.

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACION Y SISTEMAS.

Asesor(a) : MG. DORIS ISABEL ALVARADO CANTURÍN.

Que fue presentado con fecha 06.02.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 09.02.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **25%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 03 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 09 de febrero del 2023.



Dr. Armando Juan Adauto Ávila
 Director de Unidad de Investigación
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

CONTENIDO

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIA | v |
| AGRADECIMIENTO..... | vi |
| RESUMEN..... | xiv |
| ABSTRACT | xv |
| INTRODUCCIÓN | xvi |
| CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 19 |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 19 |
| 1.2 Delimitación del problema | 22 |
| 1.2.1 Delimitación Espacial | 22 |
| 1.2.2 Delimitación temporal..... | 22 |
| 1.2.3 Delimitación conceptual..... | 22 |
| 1.3 Formulación del problema..... | 23 |
| 1.3.1 Problema General..... | 23 |
| 1.3.2 Problema(s) Especifico(s)..... | 23 |
| 1.4 Justificación..... | 24 |
| 1.4.1 Social..... | 24 |
| 1.4.2 Teórica..... | 24 |
| 1.4.3 Metodológica..... | 25 |

| | | |
|----------------------------------|---|----|
| 1.5 | Objetivos..... | 25 |
| 1.5.1 | Objetivo General..... | 25 |
| 1.5.2 | Objetivo(s) Específico(s) | 26 |
| CAPITULO II: MARCO TEÓRICO | | 27 |
| 2.1 | Antecedentes..... | 27 |
| 2.1.1 | Nacionales..... | 27 |
| 2.1.2 | Internacionales | 32 |
| 2.2 | Bases Teóricas o Científicas..... | 37 |
| 2.2.1 | <i>De la variable independiente: Clima Organizacional</i> | 37 |
| 2.2.2 | De la variable dependiente: Desempeño laboral..... | 48 |
| 2.2.3 | La Municipalidad Provincial de Jauja..... | 58 |
| 2.3 | Marco Conceptual | 60 |
| CAPITULO III: HIPOTESIS..... | | 62 |
| 3.1 | Hipótesis General | 62 |
| 3.2 | Hipótesis Específicas..... | 62 |
| 3.3 | Variables..... | 64 |
| 3.3.1 | Cuadro de operacionalización de variables..... | 64 |
| CAPITULO IV: METODOLOGÍA | | 65 |
| 4.1 | Método de Investigación | 65 |

| | | |
|------------------------------|--|----|
| 4.1.1 | General:..... | 65 |
| 4.1.2 | Específicos: | 65 |
| 4.2 | Tipo de Investigación | 66 |
| 4.3 | Nivel de Investigación..... | 67 |
| 4.4 | Diseño de la Investigación..... | 67 |
| 4.5 | Población y muestra | 67 |
| 4.5.1 | Población..... | 67 |
| 4.5.2 | Muestra..... | 68 |
| 4.6 | Técnicas e Instrumentos de recolección de datos..... | 70 |
| 4.6.1 | Técnica de recolección de datos:..... | 70 |
| 4.6.2 | Instrumento de recolección de datos | 71 |
| 4.7 | Técnicas de procesamiento y análisis de datos..... | 72 |
| 4.8 | Aspectos éticos de la Investigación..... | 72 |
| CAPITULO V: RESULTADOS | | 73 |
| 5.1 | Presentación de resultados..... | 73 |
| 5.1.1 | De la variable: Clima Organizacional | 73 |
| 5.1.2 | De la variable: Desempeño laboral | 78 |
| 5.2 | Contrastación de hipótesis..... | 84 |
| 5.2.1 | De la Hipótesis General | 84 |

| | |
|---|-----|
| 5.2.2 De las Hipótesis Específicas | 86 |
| ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 97 |
| CONCLUSIONES | 113 |
| RECOMENDACIONES | 117 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 119 |
| ANEXOS | 124 |
| 1-A.- Matriz de consistencia | 125 |
| 1-B.- Matriz de operacionalización de variables..... | 126 |
| 1-C.- Matriz de operacionalización del instrumento..... | 127 |
| 1-D.- El instrumento de investigación | 128 |
| 1-E.- Ficha de evaluación de juicio de experto | 130 |
| 1-F.- Consentimiento informado | 133 |
| 1-G.- Solicitud a la entidad. | 134 |
| 1-H.- Respuesta de la entidad..... | 135 |
| 1-I.- Fotos de la aplicación del instrumento..... | 136 |
| 1-J.- Declaración de Autoría | 139 |

CONTENIDO DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla N° 1: Operacionalización de variables..... | 64 |
| Tabla N° 2: Distribución de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Jauja..... | 68 |
| Tabla N° 3: Distribución de la muestra de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Jauja | 69 |
| Tabla N° 4: Dimensión estructura organizacional | 73 |
| Tabla N° 5: Dimensión responsabilidad..... | 74 |
| Tabla N° 6: Dimensión calor humano..... | 75 |
| Tabla N° 7: Dimensión soporte..... | 76 |
| Tabla N° 8: Dimensión recompensa..... | 77 |
| Tabla N° 9: Dimensión contenido del trabajo desempeñado | 78 |
| Tabla N° 10: Dimensión supervisión | 79 |
| Tabla N° 11: Dimensión remuneración | 81 |
| Tabla N° 12: Dimensión oportunidad de ascenso..... | 82 |
| Tabla N° 13: Dimensión compañeros de trabajo | 83 |

CONTENIDO DE GRAFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico N° 1: Esquema de Litwin y Stringer | 44 |
| Gráfico N° 2: Organigrama de la Municipalidad Provincial de Jauja. | 59 |
| Gráfico N° 3: Dimensión estructura organizacional | 73 |
| Gráfico N° 4: Dimensión responsabilidad | 74 |
| Gráfico N° 5: Dimensión calor humano | 75 |
| Gráfico N° 6: Dimensión soporte..... | 76 |
| Gráfico N° 7: Dimensión recompensa | 77 |
| Gráfico N° 8: Dimensión contenido del trabajo desempeñado | 78 |
| Gráfico N° 9: Dimensión supervisión..... | 80 |
| Gráfico N° 10: Dimensión Estructura remuneración | 81 |
| Gráfico N° 11: Dimensión oportunidad de ascenso..... | 82 |
| Gráfico N° 12: Dimensión compañeros de trabajo | 83 |
| Gráfico N° 13: Grafico de regresión y dispersión para la hipótesis general. | 85 |
| Gráfico N° 14: Grafico de regresión y dispersión para la hipótesis especifica 1..... | 87 |
| Gráfico N° 15: Grafico de regresión y dispersión para la hipótesis especifica 2..... | 89 |
| Gráfico N° 16: Grafico de regresión y dispersión para la hipótesis especifica 3..... | 91 |
| Gráfico N° 17: Grafico de regresión y dispersión para la hipótesis especifica 4..... | 93 |
| Gráfico N° 18: Grafico de regresión y dispersión para la hipótesis especifica 5..... | 95 |

RESUMEN

La investigación titulada "**Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en condiciones de COVID-19 del personal administrativo, Municipalidad Provincial de Jauja, 2022**" planteó como problemática las condiciones del desempeño laboral al determinar la influencia del clima organizacional debido a la pandemia mundial de coronavirus o COVID-19. Metodológicamente, se empleó el método científico, y los métodos específicos utilizados fueron el análisis-síntesis y deductivo-inductivo. El tipo de investigación fue básica, con enfoque cuantitativo. El nivel de investigación fue descriptivo y el diseño no experimental, con enfoque descriptivo correlacional. La población consistió en 144 trabajadores administrativos y la muestra estuvo compuesta por 105 trabajadores. Se utilizó un cuestionario como técnica de recolección de datos y la encuesta como instrumento. Se concluyó que el clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja en 2022. Esto se respalda con evidencia estadística suficiente, con un valor de p de 0,000 y una significancia del coeficiente de dependencia de R^2 (0,93).

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño laboral, Covid-19, Personal administrativo.

ABSTRACT

The research titled "Influence of organizational climate on job performance under COVID-19 conditions for administrative personnel, Provincial Municipality of Jauja, 2022" addressed the issue of job performance by determining the impact of organizational climate in the context of the global coronavirus or COVID-19 pandemic. Methodologically, the scientific method was employed, with specific methods including analysis-synthesis and deductive-inductive approaches. The research was of a basic nature, with a quantitative focus. The research level was descriptive, and the design was non-experimental with a descriptive correlational approach. The population consisted of 144 administrative workers, and the sample included 105 workers, selected using a probabilistic criterion. A questionnaire was used as the data collection technique, with the survey serving as the instrument. The study concluded that the organizational climate significantly influences job performance under COVID-19 conditions for administrative personnel in the Provincial Municipality of Jauja in 2022. This conclusion is supported by sufficient statistical evidence, with a p-value of 0.000 and a coefficient of determination (R^2) significance of 0.93.

Keywords: Organizational climate, job performance, Covid-19, Administrative personnel

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “**Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en condiciones de Covid-19 del personal administrativo, Municipalidad Provincial de Jauja, 2022**”, plantea como problemática las condiciones del desempeño laboral a partir de determinar la influencia del clima organizacional a raíz de las condiciones de pandemia por el brote mundial de coronavirus o COVID-19, el mismo que ha obligado a un gran número de personas a quedarse en casa y adoptar diferentes formas de trabajo remoto debido a las cuarentenas preventivas y otras medidas para combatir el virus. En este caso particular, monitorear el ambiente de trabajo organizacional y consecuentemente medir el desempeño de los trabajadores, es una tarea central de cualquier equipo de recursos humanos. Estudios sugieren que, derivado de la pandemia, el trabajo remoto ha obligado a los trabajadores a trabajar más tiempo desde casa. En ese sentido, las tasas de productividad de estos trabajadores se ven significativamente afectadas en esas circunstancias. Bajo tal contexto, nuestra investigación cobra plena vigencia, tendiendo como **objetivo** determinar en qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral en condiciones de COVID-19 en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

En sus **aspectos metodológicos**, la investigación empleó como método general de Investigación, el método científico, como métodos específicos el análisis - síntesis y deductivo – inductivo. El Tipo de Investigación es básica, pura o fundamental con enfoque cuantitativo, el nivel de Investigación es explicativo, siendo el diseño no

experimental de carácter transversal. La población la constituyen 144 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja, siendo la muestra definida mediante un criterio probabilístico. Como técnica de recolección de datos, se empleó la observación, el análisis documental y la encuesta y consecuentemente como instrumentos de recolección de datos a la ficha bibliográfica y el cuestionario. Las técnicas de procesamiento de datos que se emplearán serán la estadística descriptiva e inferencial y; finalmente, como instrumentos para el procesamiento de la data estadística se empleará los softwares Excel versión 2019 y SPSS versión 25.

En su estructura, el presente proyecto en **consta de 5 capítulos**; comenzando por **Capítulo I**: Planteamiento y formulación del problema, la justificación, propósito y objetivos de la investigación. En segundo lugar, se plantea y estructura el **Capítulo II**, que contiene el marco teórico, considerando antecedentes, el desarrollo de bases teóricas y el marco conceptual delimitante.

En tercer lugar, se plantea **Capítulo III** sobre la hipótesis y las variables de investigación, el **Capítulo IV** sobre el aspecto metodológico de la investigación, considerando el Método de Investigación, el Tipo de Investigación, el Nivel de Investigación, el Diseño de la Investigación, la Población y muestra, las Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, los Aspectos éticos de la Investigación. Se plantea seguidamente el **Capítulo V**, sobre los resultados, su presentación, contrastación de hipótesis y discusión de resultados, para finalmente señalar nuestras conclusiones y recomendaciones, consignando además la biografía y anexos.

Las Autoras.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El clima laboral está relacionado con la satisfacción laboral de los empleados y, en ese sentido, resulta un factor elemental en la organización que, además afecta directamente su calidad de vida. Un buen ambiente de trabajo inspira y aumenta los niveles de compromiso y desempeño de los empleados, de modo que, mantener un ambiente de trabajo óptimo durante una pandemia será un factor clave para el crecimiento y éxito de las organizaciones, así como de las personas y su desarrollo profesional durante una crisis. Por otro lado, el desempeño laboral, se refleja en la realidad, como la calidad del servicio o trabajo proporcionado por un empleado dentro de una organización. En ese ámbito o dimensión, funcionan desde las habilidades profesionales hasta las interpersonales, teniendo impacto directo en los resultados en el desempeño de la organización. Se tratan sin duda, de dos elementos relacionados entre sí, y cuya incidencia o influencia directa en la organización es fundamental para el desarrollo de esta.

El brote mundial de coronavirus o COVID-19, ha obligado a un gran número de personas a quedarse en casa y adoptar diferentes formas de trabajo remoto debido a las cuarentenas preventivas y otras medidas para combatir el virus. En este caso particular, monitorear el ambiente de trabajo organizacional y consecuentemente medir el desempeño de los trabajadores, es una tarea central de cualquier equipo de recursos humanos. Las instituciones deben cuidar las

motivaciones de sus colaboradores, cuáles son sus miedos y qué genera incertidumbre para actuar con rapidez y eliminar cualquier situación negativa.

En efecto, según estudios a nivel latinoamericano, “(...) el 55 % de los participantes señaló que existía un buen clima laboral en sus empresas durante la pandemia. Sin embargo, el 23 % indicó que este se había vuelto más tenso y presentaba problemas de comunicación.” (Mandomedio, 2021, p.8).

En el mismo tenor, otros estudios también sugieren que, derivado de la pandemia, mecanismos como el trabajo remoto, ha derivado en largas horas de trabajo desde casa. Esto subvierte o altera los efectos de las mayores tasas de productividad de los trabajadores, que normalmente se logran a través de horarios regulares de trabajo. La comunicación ineficaz es lo que hace que los trabajadores pierdan su capacidad para completar las tareas. Una razón más importante del bajo rendimiento es que el crecimiento diario de la carga de trabajo, junto con la incertidumbre sobre el empleo, conduce a la desilusión y la desconexión del trabajo. La raíz de este problema es que las personas con diferentes objetivos no pueden comunicarse de manera efectiva entre sí. Esto dificulta la formación de equipos y la productividad general, como acaso señalan Chuco et. al. (2020, p.3).

Esta interrelación es aplicable al trabajo en las instituciones de la administración pública y de gobierno. Así pues, la investigación se dirige en su foco hacia la Municipalidad Provincial de Jauja, como entidad pública, dedicada a la administración de servicios para la ciudadanía la cual cuentan con diversas actividades.

Teniendo en consideración que, el trabajo remoto, como modalidad, continuará en su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, con el objetivo o fin de prevenir el impacto mayor de las olas de la pandemia provocada por el covid-19 y continuar protegiendo la salud de los trabajadores del sector público y privado hasta la emergencia sanitaria postpandemia. Así lo dispuso el Poder Ejecutivo al ampliar hasta ese día la vigencia del Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, de la Segunda y Cuarta Disposiciones Complementarias Finales del Decreto Legislativo N° 1505; y de los numerales 3.1 y 3.2 del artículo 3 y del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 078-2020, mediante el Decreto de Urgencia N° 115-2021.

Para garantizar el acceso a los servicios y bienes esenciales, el Estado de Perú exige que los empleados municipales asistir en un número mínimo. Así lo dispuso el Decreto Supremo 008-2021-PCM, el cual fue promulgado debido al brote de COVID-19. Posteriormente, el estado implementó una reducción en el número de empleados estatales en el trabajo. Esto se hizo en el marco del Estado de Emergencia Nacional declarado a consecuencia del COVID-19.

Así, la oficina o unidad de recursos humanos debe coordinar con los departamentos correspondientes para determinar la cantidad mínima de empleados que deben continuar trabajando en su lugar de trabajo. Esto incluye empleados como personal de saneamiento, atención de emergencia y limpieza que realizan tareas regulares. Se debe permitir que otros empleados trabajen de forma remota. Esto es especialmente importante para los empleados considerados de alto riesgo por edad o condiciones médicas como diabetes o

hipertensión. Deben solicitar trabajo remoto si es posible, o solicitar una licencia con beneficios y compensación posterior.

Esto significa que las empresas y entidades públicas del estado, estarán en posibilidad de mantener a su personal en trabajo remoto mientras la vigencia del referido instrumento normativo se encuentre en pie. En ese sentido, nuestra investigación cobra plena vigencia, planteándonos por ello como objetivo determinar en qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral en condiciones de COVID-19 en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación Espacial

La investigación se aplicó en la Municipalidad Provincial de Jauja, perteneciente al Departamento de Junín.

1.2.2 Delimitación temporal

La investigación se aplicó en el periodo de febrero a diciembre del año 2022.

1.2.3 Delimitación conceptual

La investigación se delimitó conceptualmente a desarrollar las teorías y dimensiones de las variables de estudio como son el clima y el desempeño laboral, teniendo en consideración el contexto de la pandemia producida por el COVID-19, un aspecto poco abarcado con relación al contexto de pandemia.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿En qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022?

1.3.2 Problema(s) Especifico(s)

- 1) ¿En qué medida el clima organizacional influye en el contenido del trabajo desempeñado en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022?
- 2) ¿En qué medida el clima organizacional influye en la supervisión en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022?
- 3) ¿En qué medida el clima organizacional influye en la dimensión de remuneración en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022?
- 4) ¿En qué medida el clima organizacional influye en la oportunidad de ascenso en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022?
- 5) ¿En qué medida el clima organizacional influye respecto de los compañeros de trabajo, en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

La presente investigación en su desarrollo se justificó socialmente al buscar beneficiar de manera directa, a partir de sus resultados, conclusiones y recomendaciones, a los trabajadores administrativos de dicha entidad edil, buscando y proponiendo mejoras para la problemática hallada, de modo que, a partir de nuestro estudio, se puedan considerar algunas estrategias útiles y aplicables a otras entidades ediles de la región. De manera similar, ha pretendido beneficiar de manera indirecta a los usuarios de la Municipalidad mencionada, quienes, a partir de las mejoras a proponer, puedan identificar a un personal administrativo más eficiente en el desempeño de sus funciones.

1.4.2 Teórica

La justificación teórica de la presente investigación se evidencia por cuanto a partir de ella se propuso y profundizó el estudio teórico del clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad municipal bajo el contexto de la pandemia por COVID-19, aspecto poco investigado en la literatura por las condiciones aceleradas en las que se ha desarrollado este fenómeno en nuestra realidad regional, teniendo como norte los enfoques más actuales de las variables de estudio debido a la condicionante de la pandemia como contexto especial.

1.4.3 Metodológica

La presente investigación se justificó metodológicamente, por cuanto se ha conseguido el diseño de un instrumento de recolección de datos, para verificar de manera efectiva, a través de recursos estadísticos (descriptivos e inferenciales) la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja; y cuya utilidad práctica se puede evidenciar también en futuras investigaciones que pretendan problematizar una o ambas variables de estudio.

Del mismo modo, la justificación metodológica se ha dirigido a fundamentar los métodos, diseños y técnicas de investigación empleadas en la presente investigación que, por su naturaleza correlacional, implica la obtención de índices de causa efectos entre las variables estudiadas y que a partir de la metodología empleada pueda servir de norte para otras investigaciones similares, teniendo así una base guía en la cual también nuestros resultados, acorde al método empleado, puedan ser discutibles.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar en qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

1.5.2 Objetivo(s) Específico(s)

- 1) Determinar en qué medida el clima organizacional influye en el contenido del trabajo desempeñado en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.
- 2) Determinar en qué medida el clima organizacional influye en la supervisión en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.
- 3) Determinar en qué medida el clima organizacional influye en la dimensión de remuneración en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.
- 4) Determinar en qué medida el clima organizacional influye en la oportunidad de ascenso en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.
- 5) Determinar en qué medida el clima organizacional influye respecto de los compañeros de trabajo, en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Nacionales

Ascheri (2021), con su tesis titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión año 2020” [Pregrado], para obtener el título de licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Nacional de Trujillo. Se tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad. Para esta investigación, de carácter no experimental y correlacional se utilizó una pequeña población de 25 trabajadores administrativos. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de información, aplicando un cuestionario a cada variable. Se utilizó la Escala de Lickert para calificar 18 preguntas relacionadas con el clima organizacional, mientras que 10 calificaron el desempeño laboral. Se utilizaron métodos estadísticos descriptivos básicos para el análisis de los resultados, específicamente, el coeficiente de correlación Kendal Tau B, y el análisis de los parámetros, indicando los resultados un alto nivel de regularidad y efectividad tanto en el clima organizacional como en el desempeño laboral. Como resultado, se ha detectado una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo cual fue confirmado por los hallazgos de este estudio.

Villano (2022), con su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021” [Pregrado], para obtener el título de licenciado en administración por la Universidad Privada de Tacna. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Seleccionaron al azar a 18 empleados de la organización para participar en el estudio. El método de investigación no fue un experimento real, sino un estudio descriptivo-correlacional que analizó a todos los empleados involucrados en la pandemia de COVID-19. La encuesta, el cuestionario y la recolección de datos se aplicaron en el proceso de investigación. Una de las principales razones para ello fue determinar la existencia de una conexión significativa entre los diferentes elementos del clima organizacional y el desempeño laboral durante la pandemia del COVID-19 Tacna 2021. Debido a esta correlación positiva entre estas dos variables, la cual es de 0.737 utilizando la prueba paramétrica de Pearson, se determinó que los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo tuvieron un clima laboral positivo.

Correa y Correa (2021), con su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Bernardino - San Pablo - Cajamarca, en tiempos de Covid 19 - 2020” [Pregrado], para obtener el título de licenciado en administración por la Universidad de Cajamarca. Tuvo

como objetivo, determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Bernardino en tiempos de COVID 2020, para ello se utilizó el tipo de investigación es descriptivo correlacional, asimismo la muestra de estudio fue de 25 trabajadores. Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos la primera el cuestionario de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y el segundo de satisfacción laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). El resultado obtenido determinó que existe una correlación directa entre ambas variables con un tamaño de efecto bajo ($Rho=187$, $p=370$), así mismo el 60% de trabajadores presentaron niveles favorables de clima organizacional, y el 44% de los trabajadores presenta un nivel alto de satisfacción laboral; lo que se concluye que a mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral se tendrá en los trabajadores. Palabras Clave: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Pandemia XII.

Vásquez (2021), con su tesis titulada “Gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020” [Pregrado], para obtener el título de licenciado en administración por la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la relación entre Gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID 19. El tipo de estudio es un diseño no experimental básico, pertinente, utilizando métodos cuantitativos. La población estuvo constituida por 89

colaboradores y la muestra estuvo representada por 40 colaboradores administrativos. Uso de técnicas de encuesta, como instrumento de evaluación de dos variables del cuestionario. De los resultados descriptivos, el 55% de los administradores dijeron que la administración era buena, el 25% normal y el 20% mala. El 62.5% del personal administrativo piensa que el clima organizacional es bueno, el 22.5% piensa que el clima organizacional es normal y el 15% piensa que el clima organizacional es malo. Según Rho Spearman el valor del coeficiente de correlación es 0.861 y el valor p es 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.05$). Se concluye que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional. Al mismo tiempo, también mejorará el clima organizacional en términos de autonomía individual, comunicación, motivación, estructura organizacional y liderazgo a través de mejoras en la planificación, organización, dirección y control, que son los pilares de la gestión administrativa.

Risco (2020), con su tesis titulada “Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta”- 2020” [Pregrado], para obtener el título de licenciado en administración por la Universidad César Vallejo. Con el objetivo de determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral entre los colaboradores, se realizó una encuesta descriptiva correlacional involucrando a 104 personas que aplicaron el cuestionario de clima laboral y satisfacción adaptado al estudio con alta aceptación y

concordancia positiva de cinco jueces expertos y resultados de confiabilidad positivos (Alfa de Cronbach $> .750$). Se encontró que el ambiente de trabajo en su mayoría fue considerado regular (76,0%) y la satisfacción laboral fue considerada satisfactoria (69,2%). Las dimensiones del ambiente laboral como realización personal, engagement en el trabajo, supervisión, comunicación y condiciones de trabajo resultaron regulares (73,1%, 66,3%, 69,2%, 68,3% y 62,5%, respectivamente). Se concluyó que las dimensiones del clima laboral y su realización personal, la participación laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones de trabajo se relacionaron significativamente ($p < 0,001$).

Álvarez y Deceno (2020), con su tesis titulada “Análisis del clima organizacional de la empresa nacional Petroperú a partir del teletrabajo durante la pandemia de la Covid-19” [Pregrado], para obtener el título de licenciado en administración por la Universidad San Ignacio de Loyola. Tuvo como objetivo general analizar cómo el teletrabajo ha cambiado el clima organizacional de la Empresa Nacional Petroperú durante la pandemia de la COVID-19. Este estudio es descriptivo y tiene un diseño transversal no experimental. La muestra está compuesta por 14 trabajadores de la empresa estatal Petroperú, que siguen el modelo de teletrabajo y laboran en la sede de la casa matriz, entre ellos gerentes y mandos medios. Además, se tomó una muestra de 596 trabajadores elegibles; laborando en la sede de la casa matriz y adheridos al teletrabajo,

participantes en la encuesta de satisfacción laboral de 2010 empleados realizada por la empresa nacional Petroperú en junio de 2020. Las herramientas para la recolección de datos incluyeron entrevistas en profundidad a gerentes, entrevistas en profundidad a mandos medios, grupos focales con colaboradores, una encuesta de satisfacción laboral realizada por Petroperú en junio de 2020 y análisis de documentos. Entre los resultados más relevantes, el teletrabajo tuvo un impacto significativo positivo y negativo en el clima organizacional en la petrolera nacional Petroperú, hallazgo realizado al analizar las percepciones de los empleados de la empresa en la modalidad de teletrabajo. Asimismo, según la definición dada por los autores Litwin y Stringer (1968), las dimensiones del clima organizacional analizadas son estructura, recompensas, responsabilidades y relaciones.

2.1.2 Internacionales

Bárcenas (2020), con su tesis titulada “Influencia de la pandemia por Covid-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del municipio de Chinú Córdoba”- 2020” [Pregrado], para obtener el título de licenciado en administración por la Universidad de Córdoba. Tuvo como objetivo diseñar acciones para la mejora del clima organizacional durante la pandemia por Covid-19 en un laboratorio clínico. La recolección de datos e información necesarios se realiza aplicando tipos de investigación exploratoria y cuantitativa a través de los cuales se desarrollan estrategias de acción y herramientas de recolección de

información necesarias como son: observación, consulta de materiales de investigación y aplicación de encuestas a personas relevantes, para determinar y analizar el impacto del covid-19 en el clima laboral de la institución, luego de conocer los resultados, elaborar y presentar recomendaciones para mejorar el clima organizacional.

Molina (2020), con su tesis titulada “Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021”- 2020” [Posgrado], para obtener el título de magister en gestión del talento humano por la Universidad Internacional Sek del Ecuador. Se tuvo como objetivo realizar la evaluación de riesgo psicosocial a una empresa del sector industrial agro-veterinario, textil, alimenticio y la construcción a través de la aplicación de la encuesta y metodología del Ministerio del Trabajo del Ecuador. Examinó nuevos programas de liderazgo en las organizaciones a través de los cuales los empleados ya no son vistos como recursos intercambiables sino como talentos que contribuyen al logro de las metas organizacionales establecidas, obteniendo así la primera evaluación psicosocial en las organizaciones. La materialidad ayudará a mejorar el clima laboral y las perspectivas de desarrollo de carrera de los empleados. Complementando este estudio, se elaboró una encuesta para medir el clima laboral, con el objetivo de considerar los impactos fácticos y psicosociales relacionados con la pandemia de Covid-19, para lo cual se establecieron 7 dimensiones: autonomía, estructura, aspectos físicos,

Recompensas, Consideración, Entusiasmo, Soporte, los resultados obtenidos de las dos encuestas realizadas para comprender el posible impacto en la salud y el impacto que puede tener a nivel estructural de la organización.

Brandon, et. al (2020), con su tesis titulada “La cultura y el clima de las organizaciones en época del confinamiento a causa del COVID-19”- 2020” [Posgrado], trabajo de investigación para la Universidad de Pamplona. Tuvo como objetivo poder determinar cómo es que la encuesta Covid-19 identifica los rasgos culturales más populares del trabajo corporativo al pedirles a los participantes que elijan de una lista. Esto muestra el ambiente de trabajo promedio en las principales implementaciones de teletrabajo. La encuesta también revela los efectos que estos cambios han tenido en la forma de pensar y la percepción del mundo de las personas. Otro beneficio de usar este método es que se requiere intervención para evaluar adecuadamente la cultura y el clima organizacional. Las investigaciones indican que los esfuerzos de la organización para promover un ambiente de trabajo saludable y fomentar el crecimiento de los empleados fueron erróneos. La cultura y el clima organizacionales prevalecientes impactaron negativamente en la salud y el desempeño de los empleados. La forma adecuada de mejorar estas condiciones habría sido mediante el uso de la psicología en el lugar de trabajo. Esta disciplina proporciona información sobre la cultura y el clima de una organización. Puede ser utilizado por la gerencia para crear

intervenciones para mejorar la colaboración y la satisfacción de los empleados.

Ariza y Hernández (2020), con su tesis titulada “El clima organizacional en tiempo de pandemia en el sector educativo en la ciudad de Barranquilla” [Posgrado], trabajo de investigación para la Universidad Simón Bolívar. Se tuvo como objetivo, determinar cómo influye el clima organizacional en el sector educativo. Considera qué es lo que afecta el clima laboral en el sector educación y analiza cada actividad que se está realizando, lo que a su vez incide en el desarrollo personal y laboral de los colaboradores, además de formular las siguientes estrategias: Considerando nuestra situación actual siendo experimentado, como la virtualidad, mantiene un clima estable a través de la cooperación; buscando estrategias y medidas que se adopten y puedan ser implementadas en el proceso de gestión de recursos humanos de la organización, a fin de aumentar la productividad en las actividades diarias de la organización, y un ambiente de trabajo agradable no solo habrá beneficios organizacionales sino también beneficios financieros ya que los empleados motivados se desempeñarán mejor.

Carrión, et. al. (2022), con su trabajo de investigación titulado “Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador”, para la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo. Tuvo como objetivo: identificar los factores que influyen en el clima laboral de las instituciones de salud pública y privadas.

MÉTODOS: Utilizando un enfoque cuantitativo con un alcance relevante y un diseño transaccional, se estudiaron 349 trabajadores de la salud con un cuestionario de 25 preguntas para medir factores como el riesgo de infección, las horas trabajadas, los recursos de salud y la estabilidad laboral. El análisis estadístico de los resultados del estudio fue realizado por SPSS 20 y AMOS 24, usando un alfa de Cronbach previamente desarrollado. **Resultados:** Los participantes en este estudio afirmaron que los entornos de trabajo de sus instituciones eran inadecuados. Del 94% que estuvo de acuerdo, el 6% dijo que el entorno no era inadecuado. Las variables predictoras que cumplieron con los criterios de validez, como la edad y el sexo, fueron elegidas abrumadoramente por los participantes. Esta alta tasa de respuesta se debe a que, en general, el modelo hipotético logró un alfa de Cronbach de 0,728, que se consideró estadísticamente significativo. Además, el modelo hipotético logró validez convergente y discriminante para todas las variables juntas. El cálculo de la importancia de cada factor en la pandemia general de COVID-19 condujo a valores β . El riesgo de contagio tuvo un valor de $\beta=0,148$, los días laborables un valor de $\beta=0,010$ y los recursos médicos un valor de $\beta=0,006$. La estabilidad laboral tuvo un valor de $\beta=0,007$ en los cálculos. Durante este período de tiempo, se determinó que el riesgo de contagio era más significativo en el entorno laboral.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 *De la variable independiente: Clima Organizacional*

2.2.1.1 El clima organizacional: Determinación conceptual

El Clima Organizacional, como aspecto o dimensión en el desarrollo de la empresa, tiene una reciente data en comparación a otros factores de la organización. Su tratamiento fue introducido por primera vez dentro de disciplinas como la psicología industrial o también denominada organizacional por autores como Gellerman alrededor de la década de los años 60 del siglo pasado.

Por su reciente tratamiento, se reconoce que “(...) de su estudio no existe una unificación de definiciones y metodologías que permitan elaborar una clara definición y distinción.” (García, 2009, p. 34).

En esa línea, García, (2009), desde un precepto mas general, indica que, el clima organizacional nace del concepto de que las personas viven en un mundo dinámico y complejo. Esta idea sugiere que existen individuos, organizaciones y unidades colectivas con diferentes rasgos y comportamientos. Esto conduce a cambios en el entorno natural.

Aunque como se ha precisado, no existe unanimidad en el tratamiento conceptual del clima organizacional, es posible ofrecer algunos conceptos relevantes al respecto. Así por

ejemplo, García y Zapata (2008), señalan que el clima organizacional se trata del conjunto de características de un determinado ambiente laboral. La esencia de un lugar que es percibida, sentida o experimentada por los empleados, y que influye en sus acciones.

Anzola (2003) por su parte opina que el clima en las organizaciones se refiere a las distintas características de las organizaciones que los trabajadores desarrollan a lo largo del tiempo mientras observan su lugar de trabajo. Estas impresiones continúan influyendo en las acciones de los trabajadores mucho después de que la impresión original haya desaparecido.

Para Seisdodos, (1996) es:

(...) el conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. (siendo importante...) cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización. (p. 90).

Para Davis (1991) es “(...) el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros.” (p. 56). En una línea similar, Rodríguez (1999) expresa que el clima organizacional se refiere a

reglamentos formales de trabajo que los empleados consideran al hacer observaciones personales sobre su lugar de trabajo, el espacio físico en el que trabajan y las personas que trabajan junto a ellos.

Dessler, (1979) indica que no existe un entendimiento común del término “clima organizacional”. Las personas proponen diferentes definiciones basadas en factores objetivos como políticas y reglas. Además, algunos consideran que los atributos organizacionales están sujetos a la cordialidad y el apoyo.

Méndez (2006) La cultura organizacional es el clima establecido de una empresa; está formado por las interacciones de los empleados entre sí y su estructura organizativa. Variables como el liderazgo, la motivación, la cooperación, las relaciones interpersonales, los objetivos de la organización y el proceso de toma de decisiones se incluyen en una cultura para influir en las creencias, actitudes, grado de participación y eficiencia en el trabajo de los empleados.

De las anteriores concepciones señaladas, consideramos a la conceptualización de Chiavenato (1992) , como la más completa, pues a decir del referido autor, el clima organizacional implica el ambiente organizacional constituido por los rasgos que dan lugar a la atmósfera psicológica de una

organización. Estos rasgos incluyen la cultura, las políticas, los objetivos, la tecnología y los factores estructurales de la organización. Además, incluyen los factores sociales que fomentan o castigan los valores, el comportamiento y la estructura de los miembros de la organización.

2.2.1.2 Enfoques del Clima Organizacional

Dentro de los principales enfoques contemporáneos del clima organizacional, podemos encontrar 3 grandes grupos a saber:

El primer enfoque está dado por la investigación de Méndez (2006), donde apareció por primera vez la idea de que las organizaciones provienen de la sociología y enfatizan los roles de los humanos en la sociedad. Esta resultó ser una teoría popular debido a la importancia de que las personas interactúen con otras personas y contribuyan a sus sistemas sociales.

El estudio de cultura organizacional de Méndez (2006) muestra la importancia de los valores, las creencias y las interacciones sociales en la creación del clima de una organización. Esta idea está respaldada por la definición de clima organizacional de cada consultor de gestión como la forma en que las personas interactúan entre sí dentro de la empresa. En los últimos años, muchas empresas han cambiado su enfoque del clima a medidas más concretas como el análisis

y la interpretación de datos. El cambio tiene sentido porque muchas personas quieren medir los resultados.

Según un tercer enfoque propuesto por Dessler (1976), la noción de clima es crítica para las operaciones de una organización. La importancia de este concepto radica en la forma en que cierra la brecha entre los sentimientos subjetivos de los trabajadores y las funciones objetivas de las organizaciones. Esta es la razón por la cual la definición objetiva de clima de Forehand y Gilmer (1964) sigue siendo relevante. Propusieron que el clima abarca todas las características organizacionales que permanecen iguales de un lugar a otro, como una temperatura o humedad en particular. Esta definición también se aplica a cualquier comportamiento que los empleados desarrollen dentro de la organización.

Las teorías alternativas consideran subjetivo el clima organizacional. Examinan la percepción de la dirección de la organización en contraste con el enfoque estructural. Este enfoque estructural considera un conjunto constante de cinco variables: tamaño de la organización, estructura organizacional, complejidad de los sistemas, patrones de liderazgo y objetivos. Por el contrario, las teorías alternativas consideran que el clima organizacional de Halpin y Crofts (1962) es subjetivo. Consideraron las opiniones personales de

los empleados como el principal criterio para evaluar una organización. Uno de los puntos clave de los autores tiene que ver con cómo el espíritu percibe sus necesidades sociales. Si el espíritu está satisfecho con su vida y si se siente realizado al completar un proyecto. Adicionalmente, este otro escritor se enfoca en aspectos sobre el proceso de producción. Estos incluyen la percepción del empleado sobre la distancia o cercanía emocional de su superior. Además, habla de algunos aspectos de la producción como la productividad.

Desde un punto de vista estructural y subjetivo, el tercer enfoque más reciente es la síntesis. Esto fue popularizado por Litwin y Stringer (1968), quienes creen que las organizaciones pueden analizarse a través del clima organizacional, el estilo informal de los gerentes y otros factores ambientales importantes. Estos incluyen percepciones sobre motivación, actitudes, valores y creencias.

2.2.1.3 Dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stringer

Litwin y Stringer (1968) esbozaron la idea de que las organizaciones deben ser consideradas como un todo, considerando su clima. Ellos creían que las organizaciones pueden ser entendidas mediante el estudio de las percepciones de los miembros individuales de su entorno. Es por eso que

utilizan un enfoque subjetivo para medir el clima de la organización. Sus teorías explican por qué las personas actúan de la forma en que lo hacen, en función de su percepción del clima de su organización. En ese sentido, el modelo permite:

- a) identificar las razones detrás del comportamiento de las personas en situaciones actuales con respecto a convenciones sociales más amplias.
- b) Resolver problemas de medición causados por factores situacionales.
- c) Al abarcar todos los entornos, esto crea la posibilidad de estudiar los efectos ambientales generales de cada uno;

En ese extremo, tiene las siguientes características:

- 1) La explicación establece que el comportamiento y la motivación del individuo se ven afectados por factores ambientales como la tradición, el estilo de liderazgo y el clima. Además, esto indica que estos factores afectan el entorno general de una organización.
- 2) Las tendencias climáticas y otros elementos no lógicos a menudo pasan desapercibidos para las personas.
- 3) Los ciclos meteorológicos, que se supone que demuestran propiedades de cambio cíclico, pierden gradualmente sus efectos con el tiempo. Con el tiempo, las condiciones

- climáticas cambian rápidamente y vuelven a los patrones básicos.
- 4) Un modelo climático utiliza un nivel nuclear de análisis que le permite describir climas en grandes organizaciones sin manejar grandes cantidades de datos.
 - 5) Se esperan muchos enfoques diferentes para el cambio climático en el futuro.

Bajo esa perspectiva, el esquema planteado tiene la siguiente configuración:

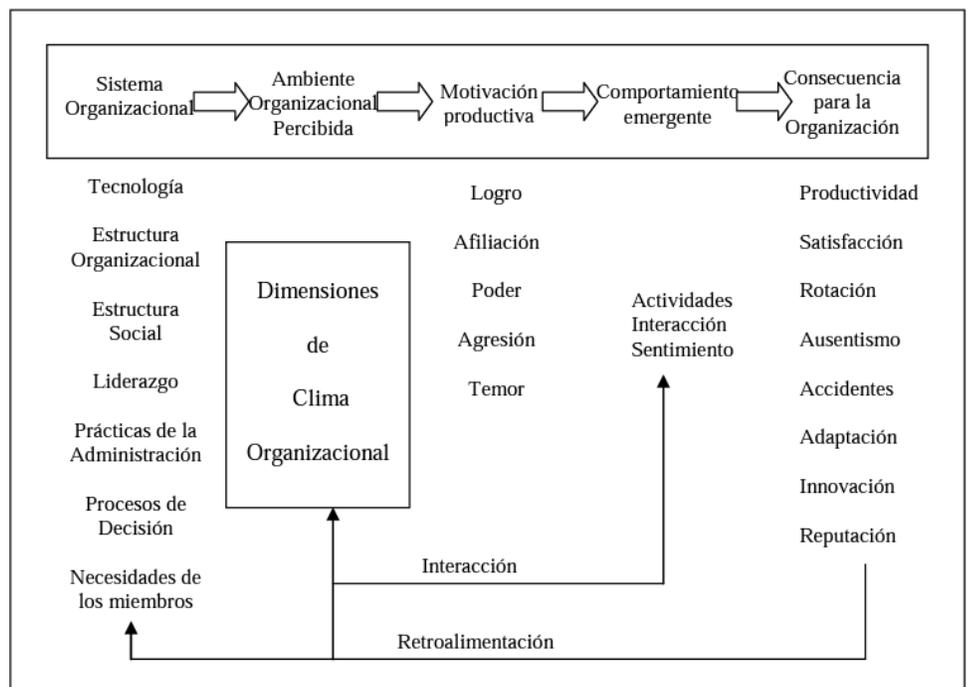


Gráfico N° 1: Esquema de Litwin y Stringer Quevedo (2003).

A. La estructura organizacional

En Litwin y Stringer de 1968, los personajes creen que la organización tiene muchas reglas, procedimientos y limitaciones que luchan por superar en su trabajo.

El grado en que la organización enfatiza la burocracia sobre un entorno de trabajo más libre, informal y desestructurado.

En el trabajo de Litwin y Stringer (1968), la estructura organizacional se refiere a cómo las organizaciones se organizan en términos de relaciones entre diferentes niveles jerárquicos. Esto no importa si una persona es un empleado de alto rango o incluso un presidente. En cambio, la composición estructural se encuentra en el organigrama.

Al trabajar en una organización, los empleados deben cumplir con las políticas y los procedimientos establecidos por la empresa. Esto incluye el hallazgo de Litwin y Stringer (1968) de que las organizaciones deben crear normas y reglas. Estos ayudan a asegurar el buen funcionamiento de la empresa, al mismo tiempo que lo dificultan o conducen a resultados positivos o negativos.

La capacidad de organizar adecuadamente una empresa es de suma importancia cuando se colabora con

otros en cualquier comunidad. Este aspecto fundamental no sólo es necesario para el éxito, es incluso trascendental.

B. La responsabilidad

Al crear un ambiente de trabajo, Litwin y Stringer (1968) señalaron la importancia de la responsabilidad. Esto se debe a que se relaciona con el sentido de libertad de los miembros de una organización para tomar decisiones sobre sus trabajos.

Cuando sienten que son su propio jefe y no tienen que revisar nada dos veces, reciben una amplia supervisión.

Se refiere al tipo de supervisión que se ejerce sobre las misiones encomendadas a los trabajadores. Tiene que ver con la autonomía en cómo se realizan las actividades para Litwin y Stringer (1968).

Esta dimensión es actualmente más destacada en campos específicos como el coaching. Se refiere al nivel de autonomía que tienen los empleados a la hora de realizar sus tareas. También es importante evaluar el tipo de supervisión que experimentan los empleados, la dificultad del trabajo y la dedicación de los empleados a los resultados.

C. El calor humano

Litwin y Stringer (1968) afirmaron que el ambiente de trabajo influye en la productividad. También manifestaron

que la colaboración, la cooperación y el respeto son aspectos importantes de la dimensión laboral.

Las percepciones saludables de los compañeros de trabajo y supervisores se relacionan con un ambiente de trabajo positivo en general. Las personas también favorecen un ambiente de trabajo positivo con buenas conexiones sociales entre los empleados, así como conexiones entre los empleados y sus supervisores.

D. El soporte o poyo

Actualmente, el enfoque principal del grupo es apoyarse mutuamente de manera oportuna. Esto fue explicado por Litwin y Stringer (1968). Además, esto demuestra la importancia de un sentimiento de equipo que ayuda al grupo a lograr sus objetivos.

Los empleados consideran la existencia de un espíritu de ayuda entre los compañeros de trabajo de mayor rango y los jefes. Esto indica la percepción de que muchos se apoyan mutuamente en todos los niveles.

E. La recompensa

Los incentivos adicionales más allá del valor monetario motivan a los empleados a desempeñarse mejor. Esta dimensión de la experiencia laboral se basa en las

creencias del empleado sobre su salario. Litwin y Stringer (1968) establecieron esta idea como un requisito para cualquier trabajo.

Los empleados perciben si las recompensas obtenidas están de acuerdo con su arduo trabajo y la necesidad de la empresa de estas recompensas. Miden esta percepción de justicia determinando si las recompensas se ajustan al esfuerzo realizado y si la empresa las utiliza más que los castigos.

2.2.2 De la variable dependiente: Desempeño laboral

2.2.2.1 Determinación conceptual

Las mediciones del desempeño de los empleados son importantes para comprender el éxito y la eficacia de una organización. Debido a esto, muchas personas desean mejorar su desempeño con los profesionales de recursos humanos.

El desempeño son las acciones positivas o negativas de los empleados que reflejan sus objetivos organizacionales. Se puede medir por las competencias y contribuciones de cada empleado. El comportamiento es a menudo un indicador clave del desempeño porque puede exhibir ciertas características.

Artistas de performance como Robbins (2004) sugieren que la capacidad de coordinar y organizar actividades ayuda a crear la impresión de performance en una producción. Al

trabajar juntas, estas acciones modelan el comportamiento de las personas involucradas.

Faria (2000) afirma que el desempeño laboral depende del comportamiento de los trabajadores en relación con sus competencias, tareas y actividades, así como del contenido de su cargo. El desempeño de las personas está regulado o mediado por este proceso entre Faria y su empleador.

Brindar estabilidad laboral a los empleados es clave en cualquier lugar de trabajo. Sin ella, no pueden obtener los beneficios adecuados a su puesto. Esto motiva a los trabajadores a desempeñarse mejor, lo que conduce a una mayor productividad y un estado emocional más positivo. Incluso mejora su salud general y su sensación de bienestar.

Comprender su lugar en el mundo estimula a las personas a desarrollar nuevos intereses y perspectivas. Esto los lleva a un mayor éxito tanto en el trabajo como en sus comunidades.

Según Palací (2005), el desempeño laboral es el propósito de organizar los diferentes episodios conductuales que realiza un individuo a lo largo de un período de tiempo. El desempeño laboral se mide por la cantidad de tareas que un individuo realiza en un período de tiempo.

Los comportamientos mejoran debido a la adición de una meta, como se discute en la psicología del desempeño. Uno de

los principios de la psicología del desempeño es que establecer metas difíciles mejora el desempeño sobre las metas más fáciles. Esto fue mencionado por Robbins (2004) como un aspecto clave del desempeño.

En la explicación de Chiavenato (1992), el desempeño laboral implica la búsqueda de metas a través del comportamiento individual. Hacer bien un trabajo requiere un esfuerzo para cumplir metas específicas, que Chiavenato describe como la estrategia del individuo para lograr los objetivos.

Agrega además que:

El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo. Un individuo que realiza un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente. (Chiavenato, 1992, p. 245).

2.2.2.2 Enfoques del Desempeño laboral

En la teoría contemporánea se acepta la existencia de dos enfoques bien definidos para contextualizar la evaluación del desempeño laboral. Por un lado, se tiene al denominado enfoque de la equidad propuesto por Adams (1965), sirve para poder explicar el por qué darle a alguien un ascenso o un aumento no necesariamente lo motiva. Esto se debe a que estos beneficios no cambian la motivación general de un empleado. El pago y las condiciones de un empleado también pueden explicar su motivación.

Así, resulta más probable, que las personas se sientan mucho mas motivadas cuando creen que sus acciones han sido tratadas de modo justo o ventajosa. Por el contrario, es más probable que se retiren si creen que han sido tratados injustamente.

La creencia en la denominada "teoría de la equidad" en el lugar de trabajo es que las personas valoran ser tratadas de manera justa. Esto los motiva a mantener la equidad en el lugar de trabajo entre los compañeros de trabajo y la organización en su conjunto.

Una simplificación excesiva del trabajo es el uso de palabras como esfuerzo y recompensa o pago y trabajo. Estos términos son una simplificación excesiva porque implican que

lo que damos o aportamos a un proyecto es solo una cosa. Sin embargo, hay varias cosas que ingresamos en nuestros proyectos. En el intercambio entre trabajador y producción se encuentra el equilibrio, compensando a ambas partes y afirmando su valor.

Por otro lado, se tiene el enfoque propuesto por Vroom (1962), El mundo del trabajo a menudo practica el enfoque de las expectativas del trabajador, que se fundamenta en las expectativas y mejoras introducidas por trabajadores que intentan mejorar un aspecto específico de su trabajo o recompensas se desempeñarán mejor. Esto se debe a que muchos profesionales en este campo creen que las personas mejoran naturalmente su desempeño cuando se enfocan en una meta. Los conceptos más relevantes que intervienen en esta teoría son:

- a) Valencia: El individuo hace una valoración de la recompensa que pretende conseguir. Por ejemplo, mejorar su sueldo, conseguir un puesto de mayor responsabilidad o poder, conciliar su vida laboral y personal de forma más eficaz, etc. Será importante que la persona determine y mida el grado de recompensa que desea obtener.
- b) Instrumentalidad: Se trata de un elemento importante dentro de la teoría, ya que mide la probabilidad de

conseguir las gratificaciones que se desean si se lleva a cabo una labor óptima para ello. Esto depende mucho de la empresa, puesto que esta teoría se lleva a cabo principalmente en el ámbito laboral.

- c) Expectativa: la que depende de la propia persona y de su creencia en sí mismo respecto de conseguir una determinada meta y su correspondiente recompensa.

Así, Vroom (1962) identificó siete aspectos relativos al desempeño: (a) compensación, (b) supervisión, (c) colegas, (d) ambiente laboral, (e) contenido del trabajo, (f) promoción y (g) la identidad de la organización.

2.2.2.3 Dimensiones del Desempeño laboral según Vroom

A. El contenido del trabajo

De conformidad al enfoque de Vroom (1962), cualquier cantidad de tiempo necesario para completar el proceso incurre en el valor del producto. Esto es así por cualquier motivo, por ejemplo, si el diseño o las especificaciones eran correctos o si el proceso se gestionó correctamente. Los cálculos para operaciones hipotéticas terminan tomando más tiempo de lo esperado.

Dado que las operaciones tardan más que su contenido básico en realizarse, el sistema gasta tiempo

adicional debido a razones que prolongan el tiempo de ejecución o generan tiempo innecesario.

B. La supervisión

Supervisar, etimológicamente significa mirar desde lo alto, es decir introduce la concepción de una visión global o con mayor panorama respecto de una determinada situación. A decir de Bárcenas (2020), a partir de lo desarrollado por Vroom (1962), la supervisión se define como un proceso donde un sujeto es capaz de procesar una cantidad importante de información (conocimientos y experiencias) dirigiendo a un determinado grupo con la finalidad de obtener resultados óptimos.

Los empleadores requieren empleados que posean habilidades de pensamiento intensivo para llevar a cabo proyectos en un entorno motivador.

La supervisión efectiva requiere tener una comprensión firme de los diferentes aspectos involucrados en cualquier tarea técnica o especializada. También requiere una adecuada planificación, organización, dirección, ejecución y comunicación constante. Para ser un supervisor eficaz se requiere dedicación para completar cada tarea específica y, al mismo tiempo, mostrar rasgos como perseverancia, determinación y adaptabilidad. La

supervisión es una actividad técnica y especializada que debe organizarse y orientarse para aprovechar los múltiples factores que intervienen en la realización de los procesos de trabajo: materias primas, maquinaria y herramientas, entre otros. Su propósito es utilizar dinero, herramientas, mano de obra y otros recursos para crear bienes y servicios que satisfagan las demandas de los consumidores. Al administrar estos recursos, los supervisores pueden contribuir al éxito de sus empresas.

C. La remuneración

La remuneración, desde el enfoque de Vroom (1962) será todo concepto en dinero o especie que se otorgue al trabajador, excepto aquellos supuestos que excluye la ley. Asimismo, un concepto remunerativo también debe generar una ventaja patrimonial al trabajador que motive sus expectativas sobre el trabajo desempeñado.

Las características de la remuneración son a decir del citado Vroom (1962):

- a) carácter retributivo y oneroso, es retributivo pues se da a partir de recompensar el trabajo desempeñado, y es en tanto oneroso por cuanto implica que dicha retribución tiene un carácter dinerario, lo que implica un gasto para el empleador;

- b) el carácter de no gratuidad o liberalidad, de modo que, los montos que tiene un carácter de gratuidad no forman parte de la remuneración; y
- c) el carácter de ingreso personal, ya que la remuneración forma parte integrante del patrimonio del trabajador.

D. La oportunidad de ascenso

Para entender lo que significa el término “ascenso” en el contexto del empleo, considere que es un movimiento positivo hacia arriba en el organigrama, con funciones laborales y salarios más favorables. Esencialmente, una promoción significa que un trabajador sube una categoría profesional en el organigrama. Requiere considerar muchos factores, como la edad y la experiencia del trabajador, así como su educación y capacitación. Los empleados también necesitan la aprobación del empleador si van a ser promovidos.

Lo que las empresas y los trabajadores acuerdan es cómo ascienden los empleados en la escalera. Esto se conoce como convenio colectivo y, a menudo, se relaciona con el sistema de clasificación de puestos. Es necesario evitar casos de discriminación a la hora de definir ascensos y promociones profesionales.

E. Los compañeros de trabajo

Como dimensión del desempeño laboral, para crear un ambiente de trabajo positivo y mejorar la moral de los empleados, son necesarias relaciones laborales adecuadas. Trabajar en armonía genera un sentido de pertenencia entre los empleados y contribuye a su bienestar general.

Así mismo, se considera elemental que la comunicación con los compañeros de trabajo es una parte importante de la cultura empresarial. En el trabajo se pueden tener los siguientes tipos de relaciones con los compañeros, a decir de Porras (2018) citando a Vroom (1962):

- a) **Comunicación amistosa.** Esto implica un apoyo mutuamente beneficioso y una competencia honesta justificada para obtener una ventaja o un ascenso. En el trabajo, no hay nada que pueda sustituir a la competencia.
- b) **Distancia.** Todos están ocupados con sus propios asuntos y sólo se comunican formalmente. Rivalidad que utiliza tácticas deshonestas sólo para beneficio personal.
- c) **Conflictos abiertos y negativos.** El tipo más destructivo de relaciones interpersonales en el equipo.

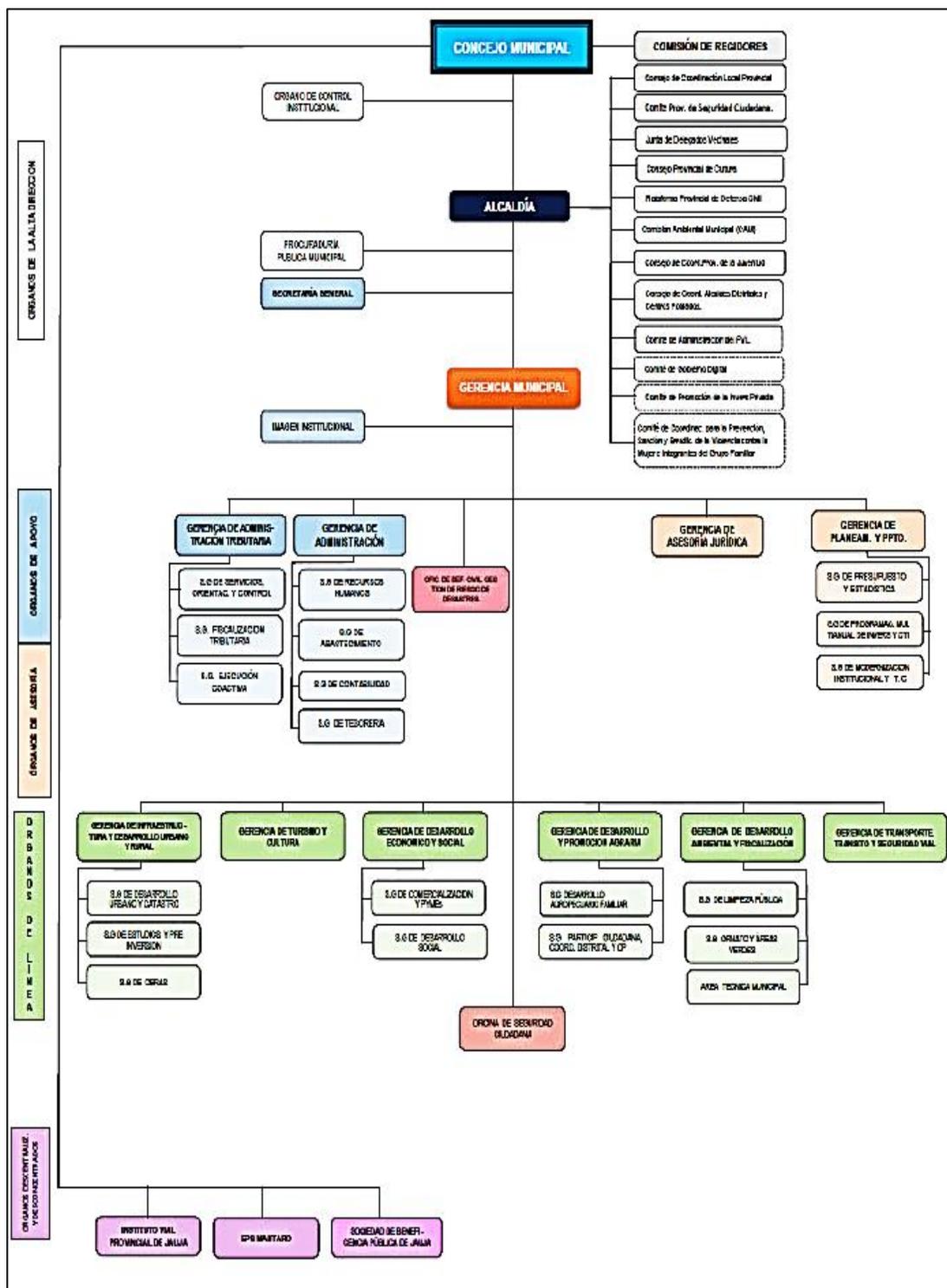
2.2.3 La Municipalidad Provincial de Jauja

Es objetivo de la Municipalidad Provincial de Jauja brindar a sus ciudadanos servicios públicos de calidad en tiempo y forma. Esto se logra a través de la gestión autónoma de la provincia y procesos económicos y administrativos transparentes.

Como organismo económico y administrativo independiente, el gobierno del territorio de Jauja proyecta una imagen deseada de la región. Se prevé un gobierno autónomo del territorio de Jauja para 2020 que prospere con una visión de mayor desarrollo económico a través de la administración ambiental y la igualdad social. Esto se logrará a través del manejo integral de los sistemas naturales, culturales, económicos, institucionales, sociales y ecológicos de la región. La administración está respaldada por la resolución proactiva de problemas, la mitigación de riesgos y la educación pública efectiva.

De su estructura orgánica, tenemos que:

Gráfico N° 2: Organigrama de la Municipalidad Provincial de Jauja.



Municipalidad Provincial de Jauja (2022).

2.3 Marco Conceptual

Estructura organizacional: Es la percepción de los miembros de una organización sobre la cantidad de normas y procesos, así como otras limitaciones en el desarrollo de su trabajo. (Litwin y Stringer, 1968).

Responsabilidad: Es el sentir de los trabajadores y colaboradores sobre la autonomía que poseen para la toma de decisiones en el trabajo. (Litwin y Stringer, 1968).

Calor humano: Es la percepción que tiene los trabajadores respecto del ambiente de trabajo en el contexto del entorno humano y relaciones sociales. (Litwin y Stringer, 1968).

Soporte: Es la percepción que tienen los empleados respecto del espíritu de ayuda que deviene de directivos y compañeros. (Litwin y Stringer, 1968).

Recompensa: Es, además del salario justo, la determinación de los incentivos para motivar a los colaboradores para un mejor desempeño. (Litwin y Stringer, 1968).

Contenido del trabajo: Implican los tiempos y procesos fundamentales para el desarrollo de una determinada operación en el puesto de trabajo. (Vroom, 1962).

Supervisión: Es la capacidad de una determinada persona para evaluar de manera constante el desempeño de un grupo de personas y conducirlos a un determinado objetivo. (Vroom, 1962).

Remuneración: Es todo concepto remunerativo que busca generar una ventaja patrimonial al trabajador que motive sus expectativas sobre el trabajo desempeñado. (Vroom, 1962).

Oportunidad de ascenso: Se vincula con la promoción de un colaborador a un mejor puesto de trabajo, con las condiciones y estímulos propios de su puesto. (Vroom, 1962).

Compañeros de trabajo: Implica buenas relaciones entre colaboradores para la generación de bienestar y un óptimo ambiente de trabajo. (Vroom, 1962).

CAPITULO III: HIPOTESIS

3.1 Hipótesis General

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

3.2 Hipótesis Especificas

- 1) El clima organizacional influye significativamente en el contenido del trabajo desempeñado en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.
- 2) El clima organizacional influye significativamente en la supervisión en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.
- 3) El clima organizacional influye significativamente en la dimensión de remuneración en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.
- 4) El clima organizacional influye significativamente en la oportunidad de ascenso en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.
- 5) El clima organizacional influye significativamente respecto de los compañeros de trabajo, en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

3.3 Variables

3.3.1 Cuadro de operacionalización de variables

Tabla N° 1: Operacionalización de variables

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores |
|--|---|--|-------------------------------|---|
| Variable Independiente X: CLIMA ORGANIZACIONAL | Méndez (2006), al definir al clima organizacional señala que “(...) se refiere a la percepción que los miembros de una organización tienen de las características que la describen y diferencian de otras organizaciones, influyendo estas percepciones en el comportamiento organizacional de las personas.” (p.89). | El clima organizacional comprende la evaluación de la estructura organizacional de una empresa, sobre la base indicadores como la responsabilidad de la misma. Evalúa además el calor humano dentro de las relaciones intralaborales, así como el soporte que brinda la organización a sus empleados y los niveles de recompensa ofrecidos para la motivación. | X1: Estructura organizacional | - Descripción de los cargos y funciones - Políticas y reglamentos claros y bien definidos - Organigrama claramente establecido |
| | | | X2: Responsabilidad | - Eficiente división de funciones - Líneas de mando debidamente establecidas - Delegación de actividades - Eficiencia y eficacia en el desarrollo de funciones |
| | | | X3: Calor humano | - Participación en equipos de trabajo - Relaciones interpersonales - Nivel afectivo del personal administrativo - Comunicación efectiva |
| | | | X4: Soporte | - Liderazgo productivo - Calidad de la interacción de personal - Equipos de trabajo como soporte - Políticas de promoción y ascenso |
| | | | X5: Recompensa | - Reconocimiento como recompensar el desempeño del personal - Desempeño de la labor del personal - Oportunidad y responsabilidad |
| Variable Dependiente Y: DESEMPEÑO LABORAL | Chiavenato (2006) define que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados dentro de la misma; este mismo establece una estrategia individual para poder lograr alcanzarlos. | El desempeño laboral evalúa el contenido del trabajo desempeñado por el trabajador, así como la capacidad y método de supervisión que emprende la organización. Así mismo, comprende las políticas de cumplimiento de aspectos como la remuneración y la oportunidad de ascenso. De otro lado, examina la calidad de las relaciones entre los compañeros de trabajo. | Y1: Contenido del trabajo | - Resultados por objetivos - Status según logros - Autonomía en la toma de decisiones |
| | | | Y2: Supervisión | - Supervisión y confianza en el personal - Supervisión y liderazgo - Supervisión y comunicación |
| | | | Y3: Remuneración | - Remuneración de acuerdo a nivel de responsabilidad asignado - Percepciones de beneficios sociales - Estabilidad laboral |
| | | | Y4: Oportunidad de ascenso | - Reclasificación del personal - Promoción del personal - Ascenso al traslado |
| | | | Y5: Compañeros de trabajo | - Cooperación producto del clima laboral - Nivel afectivo producto del clima laboral - Confianza producto del clima laboral |

Elaboración propia (2022).

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

4.1.1 General:

El método científico, es definido por Ñaupas et. al. (2018), como un conjunto de procesos para recolectar evidencia y construir una teoría científica provisional, se debe identificar y analizar un problema. Luego de este análisis y revisión de la literatura existente, se crean hipótesis para abordar el problema. Este proceso continúa hasta llegar a conclusiones definitivas.

En la presente investigación se empleó como método general científico pues a la identificación de las variables de estudio como son el clima organizacional y el desempeño laboral, hemos de caracterizarlas con la finalidad de contextualizarlas en la realidad problemática, extraer objetivos y plantear hipótesis demostrables.

4.1.2 Específicos:

- **Análisis - síntesis:** Según indica García (2016), mediante el análisis es posible descomponer en cada una de sus partes (...). Es decir, sus cualidades y relaciones” (p. 66). A su turno, mediante la síntesis, se “(...) integran estos elementos aislados y se descubren las relaciones y dependencias entre ellos, llegando a conclusiones generales” (García, 2016, p. 66).

- **Deductivo – inductivo:** A decir de García (2016), por el método inductivo, al realizar un análisis, primero se recopila la información mínima para comenzar a formar una comprensión general de las variables del estudio. A continuación, se investigan las relaciones entre cada uno de esos componentes hasta alcanzar una perspectiva más completa del tema. Este proceso se puede ver con métodos de razonamiento tanto inductivos como deductivos.

4.2 Tipo de Investigación

Básica, pura o fundamental con enfoque cuantitativo. A decir de Ñaupas et. al. (2018), señala que la investigación básica, pura o fundamental “(...) no está interesada por un objetivo crematístico, (...) se dice que es básica por qué sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia” (p. 134).

En la presente investigación, el carácter básico de su desarrollo se desprende por cuanto se buscan describir un conjunto de fenómenos de las variables de estudio como son el clima organizacional y el desempeño laboral bajo un contexto de pandemia.

El enfoque cuantitativo, es empleado en la presente investigación por cuanto para responder preguntas de investigación, el campo de la estadística utiliza el análisis y la recopilación de datos para recopilar datos. También utiliza instrumentos de investigación y variables para medir resultados y desarrollar inferencias. Luego, los estadísticos usan estadísticas descriptivas e inferenciales para presentar sus resultados y probar sus hipótesis. También intercambian ideas,

diseñan tipos de investigación y analizan datos, todo en un esfuerzo por encontrar nuevas hipótesis para probar, como indican Ñaupas et. al. (2018).

4.3 Nivel de Investigación

La presente investigación es de nivel explicativo que, a decir de Gay, citado por Ñaupas et. al. (2018) “(...) analizar la existencia de una vinculación causa-efecto entre variables de investigación, por medio de la determinación de dos o más variables que tiene dependencia o influencia entre sí (...)” (p.56). En el caso de la presente investigación, se pretende determinar en qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja.

4.4 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental, de carácter trasversal. Es no experimental, por cuanto, no es posible manipular la muestra de estudio. En tanto es de carácter trasversal, ya que, como dicen Ñaupas et. al. (2018), permite “(...) se estudia una problemática a través de un conjunto de variables de manera simultánea en un determinado año” (p. 369).

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

La población, definida como el conjunto de elementos que son objeto de estudio estadístico; para el caso concreto de nuestra investigación estuvo conformada por 144 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja.

El detalle de la distribución de la población empleada se da en la siguiente tabla:

Tabla N° 2: Distribución de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Jauja

| Tipo de trabajador | Régimen Contractual | Cantidad |
|---------------------------|---|-----------------|
| Personal nombrado | D.L. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa | 42 |
| Persona Contratado | D.L. 1057, Ley del Contrato Administrativo de Servicios | 102 |
| Total | | 144 |

Elaboración propia (2022).

Es menester señalar que la población estudiada es de carácter finito, la misma en la que, se tiene un número de valores que la componen tiene un fin.

4.5.2 Muestra

La muestra es definida por Arias (2006) como “(...) un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p. 83). Para efectos de la presente investigación, se ha de emplear el método de muestreo probabilístico, el mismo que es definido por Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), como “(...) un tipo de muestra estadística que se centra en analizar y estudiar grupos específicos de una población estadística, utilizando la selección aleatoria.” (p.45).

Para efectos del cálculo de la presente muestra, la misma que se caracteriza por ser finita, se ha de emplear la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de la población

Z_α=1.96 al cuadrado

p = 0.05

q = 1-p

d = 5%

Reemplazando valores se tiene que n = 105

De modo que, se tiene una muestra total de 105 administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja como muestra.

Tabla N° 3: Distribución de la muestra de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Jauja

| Tipo de trabajador | Régimen Contractual | Cantidad |
|---------------------------|---|-----------------|
| Personal nombrado | D.L. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa | 31 |
| Persona Contratado | D.L. 1057, Ley del Contrato Administrativo de Servicios | 74 |
| Total | | 105 |

Elaboración propia (2022).

Como criterio de inclusión de la muestra seleccionada se ha identificado a todos los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Jauja que realizan actividades

administrativas de conformidad al régimen laboral del Contrato de Administrativo de Servicios y los que se encuentran dentro de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa Nro. 276 y dependiendo de sus labores, a los locadores de servicios que realizan actividades de asistencia administrativa.

Como criterio de exclusión se ha tomado en cuenta a los trabajadores obreros y servidores que realizan actividades de obreros bajo los alcances del D.L. 728.

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

4.6.1 Técnica de recolección de datos:

- La observación, que a decir de Ñaupas et. al. (2018) consiste en observar y recopilar datos necesarios para cualquier proyecto de investigación. Por eso es tan importante observar el sujeto, el fenómeno o el caso. Luego, los datos se pueden analizar y utilizar para generar nueva información.
- El análisis documental, que a decir de García (2016) viabiliza la recuperación y consulta de la dada; ofreciendo el contexto y contenido del documento, así como su incorporación al proceso de investigación y posterior análisis.
- La encuesta, que según Ñaupas et. al. (2018), en cita de Ferrando, es un método para recopilar información a través de una serie de procedimientos estandarizados. Luego, los datos se analizan a partir de una muestra de casos representativos de la población o universo

más grande. Este método se utiliza para explorar, describir, predecir y/o explicar un conjunto de características.

4.6.2 Instrumento de recolección de datos

- La ficha bibliográfica, como instrumento por el cual se identificaron las fuentes de información escrita y codificada, sostenida en un determinado soporte material.
- El cuestionario, que a decir de García (2016), se define como aquel instrumento de investigación que contiene preguntas e indicaciones para poder recopilar información y son una conjunción de preguntas cerradas y abiertas, aplicadas a un conjunto de personas.

Para la confiabilidad del instrumento de investigación se empleó dos criterios, el estadístico por medio del Alfa de Crombach a base de una confiabilidad estándar del 95% y; por otro lado, el criterio de validación por medio de Juicio de expertos, donde determinados profesionales con grado de maestro en la especialidad determinarán en base a criterios de validez, la utilización y pertinencia de nuestro instrumento.

Así mismo, el presente trabajo de investigación empleará el registro de datos del trabajo de campo referidos a la aplicación práctica del instrumento de recolección de datos en la Municipalidad Provincial de Jauja.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Como técnicas de procesamiento de datos se empleó a la estadística descriptiva e inferencial. Como instrumentos para el procesamiento de la data estadística se empleará los softwares Excel versión 2019 y SPSS versión 25.

Se empleó la estadística descriptiva al mostrar los datos obtenidos de la aplicación de nuestro instrumento de recolección de datos, de manera ordenada en función de las variables y sus correspondientes indicadores.

Se empleó la estadística inferencial para la contratación de las hipótesis planteadas, empleando para tal fin la prueba estadística de V de Cramer, definida como coeficientes usados para ver la asociación y dependencia de las variables de carácter cualitativo, cuando sus categorías son de dos o tres clases. Para respaldar la prueba, se tiene el término de asociación estadística, se usa para hacer referencia a la dependencia entre dos variables de cualquier tipo, mientras que el término correlación se emplea únicamente para variables cuantitativas, como acaso señala Estepa (1994).

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

El presente estudio incorpora los lineamientos de la Universidad Peruana Los Andes y la Asociación Americana de Psicología. Adicionalmente, el estudio respeta los derechos de propiedad intelectual de los participantes, así como su identidad. La investigación utilizó estas pautas al escribir una elaboración propia de los resultados de la encuesta.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados

5.1.1 De la variable: Clima Organizacional

Tabla N° 4: Dimensión estructura organizacional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 84 | 80,0 | 80,0 | 80,0 |
| | Indeciso | 21 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 105 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia (2022).

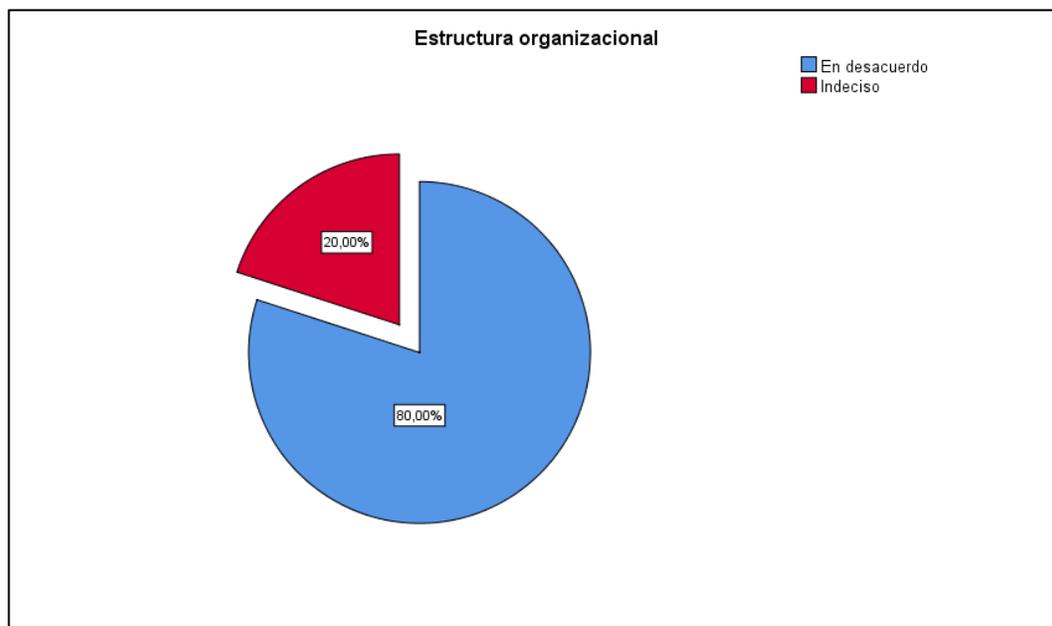


Gráfico N° 3: Dimensión estructura organizacional

Elaboración propia (2022).

Interpretación: Del total de 105 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja, a quienes se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y desempeño laboral teniendo en cuenta el contexto de la Pandemia por Covid -19, respecto de la dimensión de estructura organizacional en la variable de Clima organizacional, estos han indicado en un 80% estar en desacuerdo en que la entidad

posea una descripción de los cargos y funciones, políticas y reglamentos claros y bien definidos, un organigrama claramente establecido y una eficiente división de funciones; mientras que un 20% se ha mostrado indeciso en este aspecto.

Tabla N° 5: Dimensión responsabilidad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 62 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| | Indeciso | 32 | 30,0 | 30,0 | 90,0 |
| | De acuerdo | 11 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 105 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia (2022).

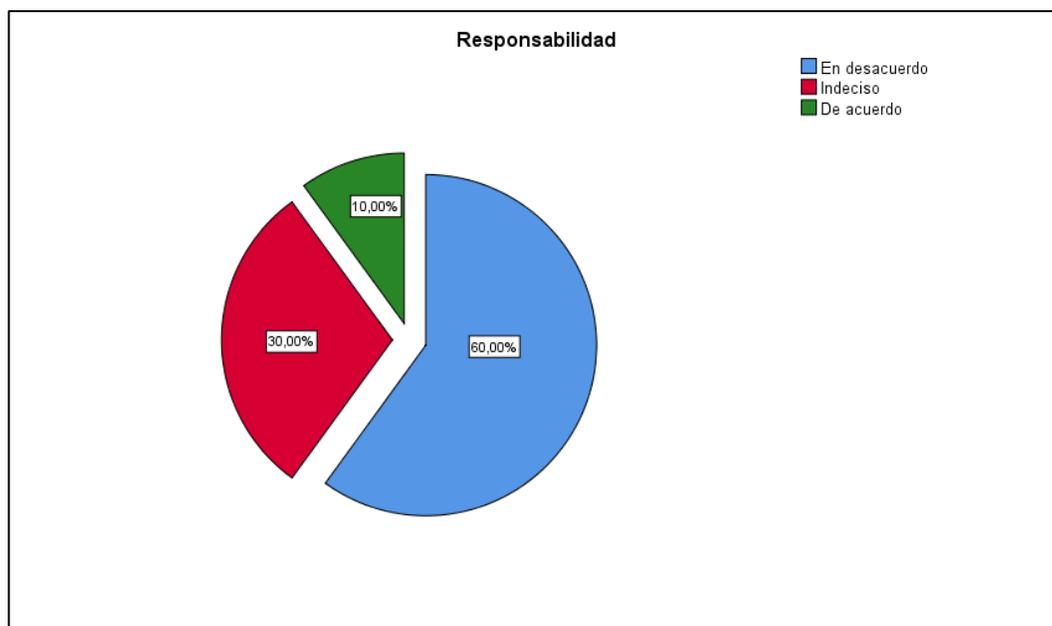


Gráfico N° 4: Dimensión responsabilidad

Elaboración propia (2022).

Interpretación: Del total de 105 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja, a quienes se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y desempeño laboral teniendo en cuenta el contexto de la Pandemia por Covid -19, respecto de la dimensión de responsabilidad en la variable de Clima organizacional, estos han indicado en un 60% estar en desacuerdo en que la entidad posea líneas de

mando debidamente establecidas, así como la práctica de la delegación de actividades acertadas, así como la eficiencia y eficacia necesarias en el desarrollo de funciones, un 30% se ha mostrado indeciso; mientras que un 10% se ha señalado estar de acuerdo.

Tabla N° 6: Dimensión calor humano

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en desacuerdo | 21 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | En desacuerdo | 21 | 20,0 | 20,0 | 40,0 |
| | Indeciso | 63 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| | Total | 105 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia (2022).

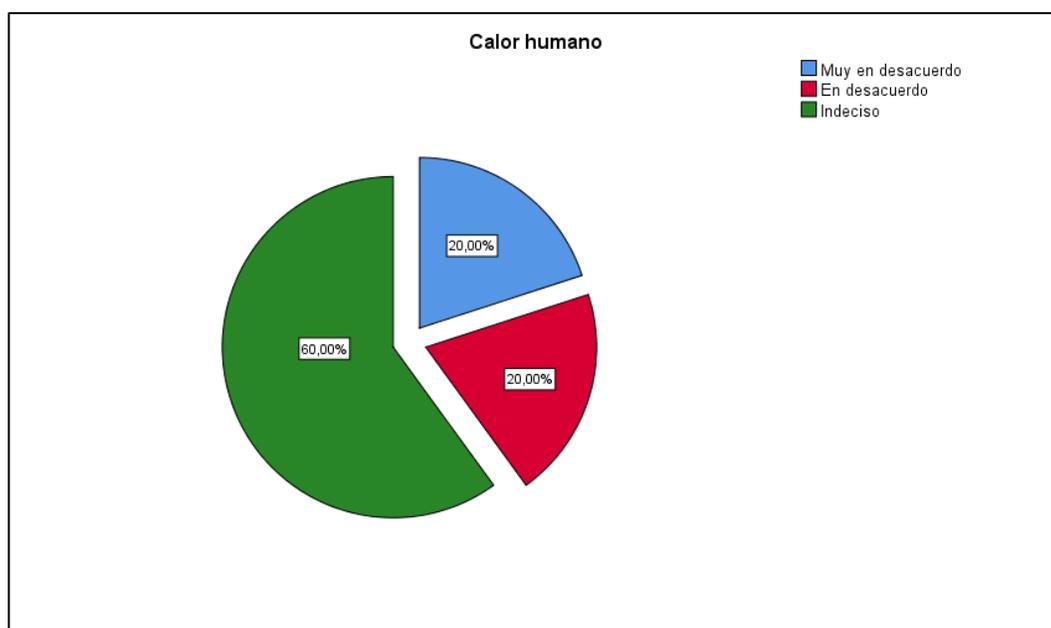


Gráfico N° 5: Dimensión calor humano

Elaboración propia (2022).

Interpretación: Del total de 105 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja, a quienes se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y desempeño laboral teniendo en cuenta el contexto de la Pandemia por Covid -19, respecto de la dimensión de calor humano en la variable de Clima organizacional, estos

han indicado en un 20% estar en muy desacuerdo, y un 20% en desacuerdo en que en la entidad existe participación en equipos de trabajo, excelentes relaciones interpersonales y un nivel afectivo del personal administrativo considerable; mientras que un 60% se ha señalado estar indeciso al responder a esta pregunta.

Tabla N° 7: Dimensión soporte

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en desacuerdo | 20 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | En desacuerdo | 32 | 30,0 | 30,0 | 50,0 |
| | Indeciso | 42 | 40,0 | 40,0 | 90,0 |
| | De acuerdo | 11 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 105 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia (2022).

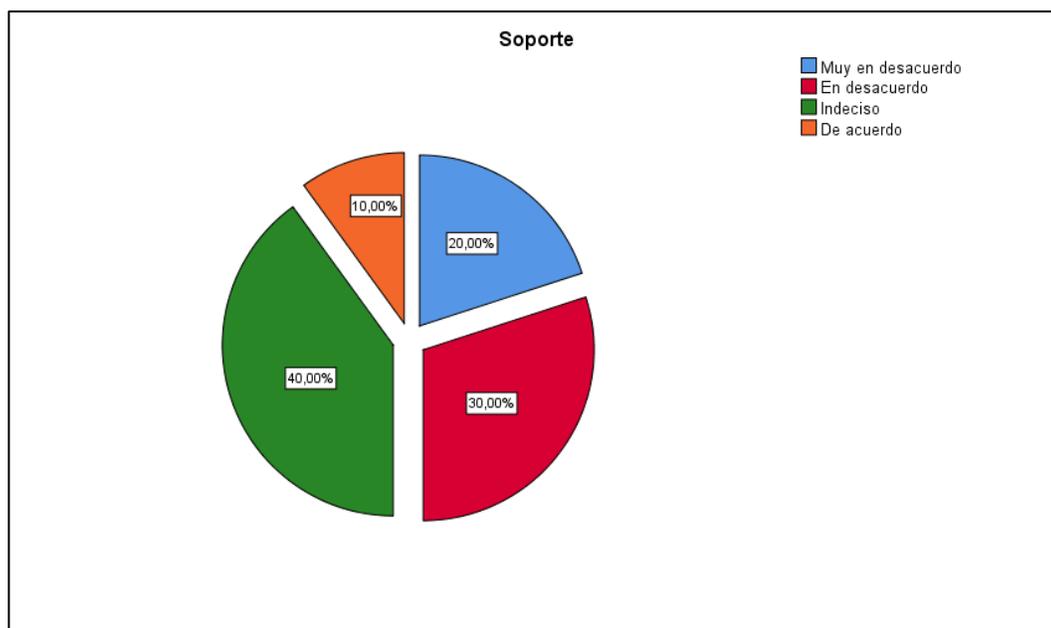


Gráfico N° 6: Dimensión soporte
Elaboración propia (2022).

Interpretación: Del total de 105 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja, a quienes se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y desempeño laboral teniendo en cuenta el contexto de la Pandemia por Covid -19,

respecto de la dimensión de soporte en la variable de Clima organizacional, estos han indicado en un 20% estar en muy desacuerdo y en un 30% estar en desacuerdo en que la entidad posea una dinámica de comunicación efectiva, así como un liderazgo productivo, calidad de la interacción de personal y equipos de trabajo como soporte debidamente conformados, por otro lado, un 40% se ha mostrado indeciso; mientras que un 10% se ha señalado estar de acuerdo.

Tabla N° 8: Dimensión recompensa

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 42 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| | Indeciso | 53 | 50,0 | 50,0 | 90,0 |
| | De acuerdo | 11 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 105 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia (2022).

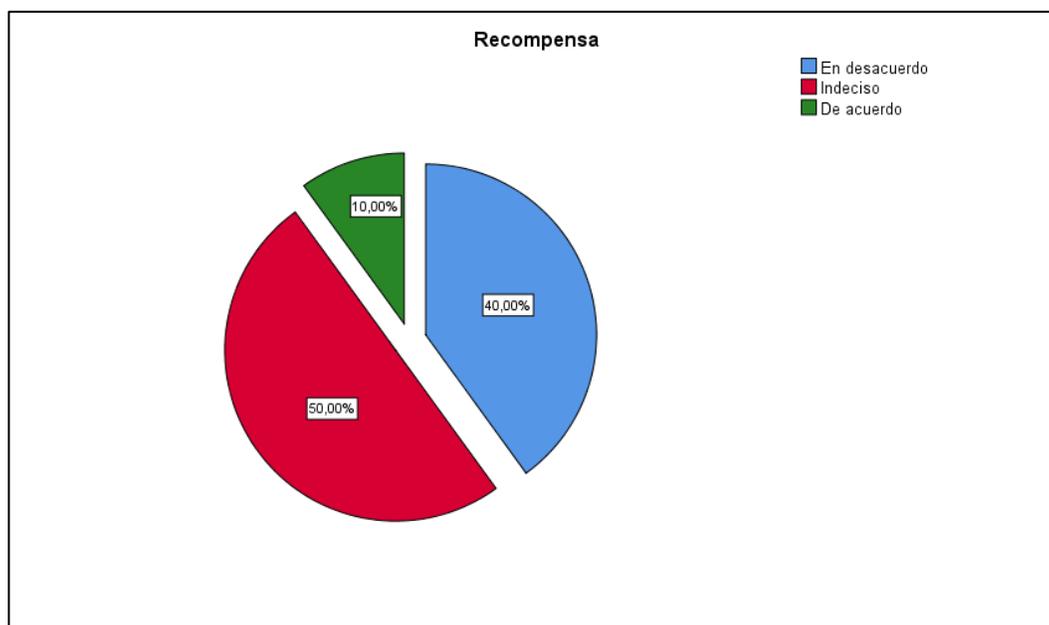


Gráfico N° 7: Dimensión recompensa

Elaboración propia (2022).

Interpretación: Del total de 105 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja, a quienes se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y

desempeño laboral teniendo en cuenta el contexto de la Pandemia por Covid -19, respecto de la dimensión de recompensa en la variable de Clima organizacional, estos han indicado en un 40% estar en desacuerdo en que la entidad posea adecuadas políticas de promoción y ascenso y adecuadas políticas de reconocimiento sobre como recompensar el desempeño del personal; mientras que un 50% se ha mostrado indeciso en este aspecto y solo 10% ha señalado estar de acuerdo.

5.1.2 De la variable: Desempeño laboral

Tabla N° 9: Dimensión contenido del trabajo desempeñado

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en desacuerdo | 21 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | En desacuerdo | 21 | 20,0 | 20,0 | 40,0 |
| | Indeciso | 52 | 50,0 | 50,0 | 90,0 |
| | De acuerdo | 11 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 105 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia (2022).

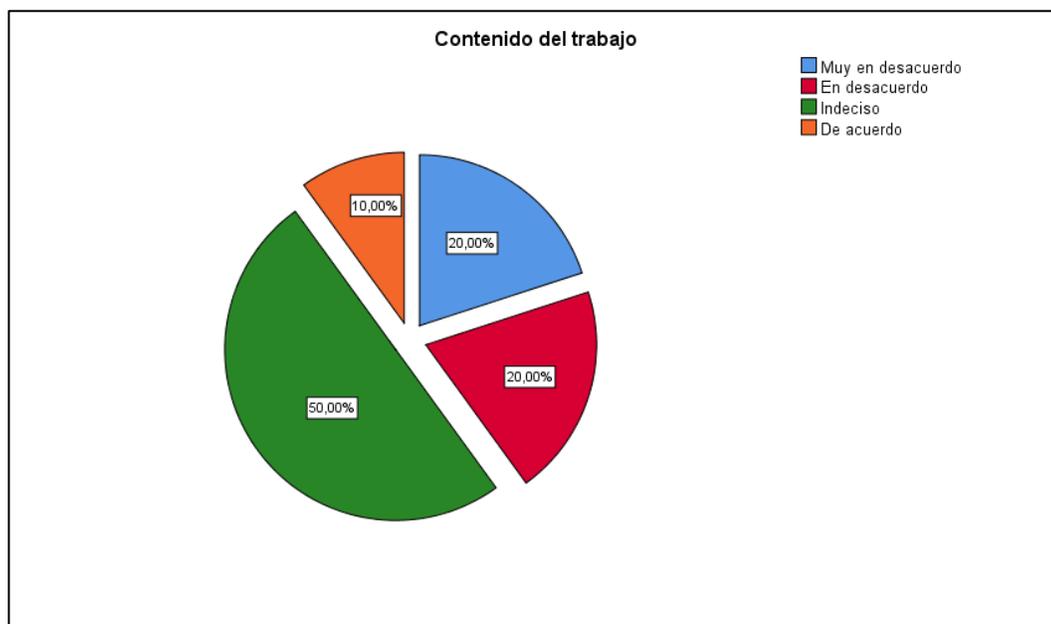


Gráfico N° 8: Dimensión contenido del trabajo desempeñado

Elaboración propia (2022).

Interpretación: Del total de 105 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja, a quienes se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y desempeño laboral teniendo en cuenta el contexto de la Pandemia por Covid -19, respecto de la dimensión de contenido del trabajo desempeñado en la variable de Desempeño laboral, estos han indicado en un 20% estar en muy desacuerdo y en un 20% estar en desacuerdo en que la entidad posea una dinámica políticas que estimulen el desempeño de la labor del personal, así como la oportunidad y responsabilidad, la estimulación de labores teniendo en cuenta los resultados por objetivos, la colocación del personal, es decir su Status profesional según logros y la estimulación de la suficiente autonomía en la toma de decisiones, por otro lado, un 50% se ha mostrado indeciso; mientras que un 10% se ha señalado estar de acuerdo.

Tabla N° 10: Dimensión supervisión

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en desacuerdo | 32 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | En desacuerdo | 32 | 30,0 | 30,0 | 60,0 |
| | Indeciso | 31 | 29.85 | 30,0 | 90,0 |
| | De acuerdo | 11 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 105 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia (2022).

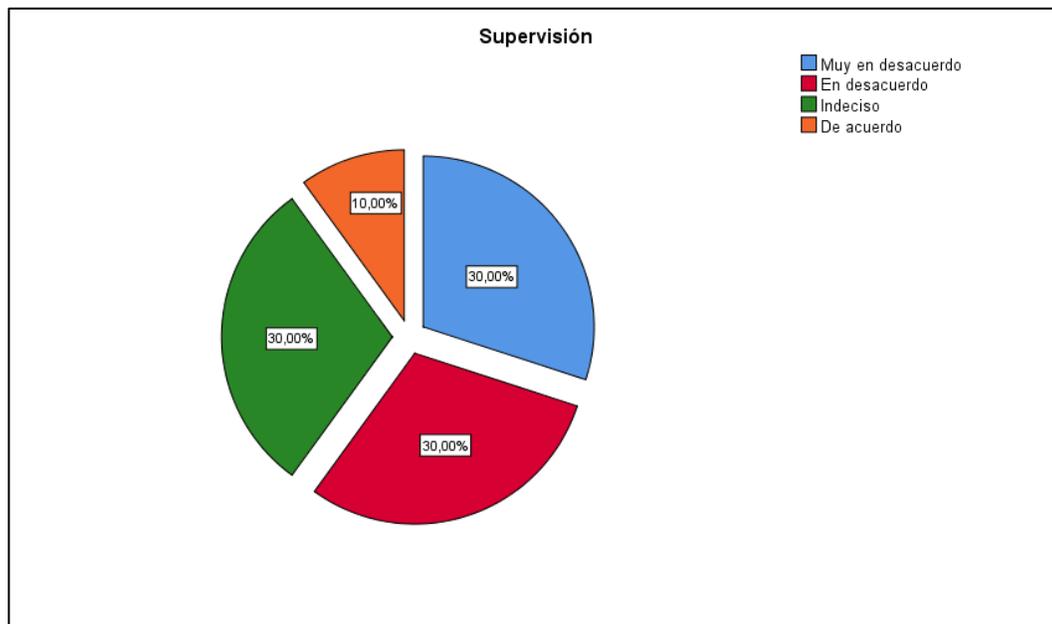


Gráfico N° 9: Dimensión supervisión

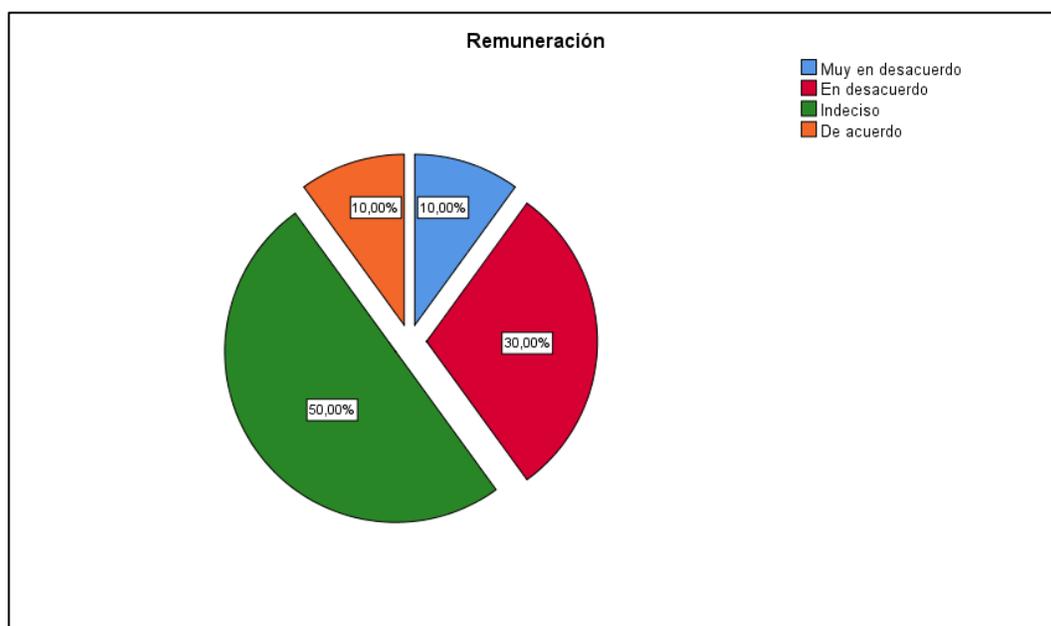
Elaboración propia (2022).

Interpretación: Del total de 105 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja, a quienes se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y desempeño laboral teniendo en cuenta el contexto de la Pandemia por Covid -19, respecto de la dimensión de supervisión del trabajo desempeñado en la variable de Desempeño laboral, estos han indicado en un 30% estar en muy desacuerdo y en un 30% estar en desacuerdo en que la entidad lleve a cabo actividades efectivas de supervisión y confianza en el personal, así como las relacionadas a la supervisión y liderazgo, así como la supervisión y comunicación, por otro lado, un 30% se ha mostrado indeciso; mientras que un 10% se ha señalado estar de acuerdo.

Tabla N° 11: Dimensión remuneración

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en desacuerdo | 11 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | En desacuerdo | 32 | 30,0 | 30,0 | 40,0 |
| | Indeciso | 51 | 49,58 | 50,0 | 90,0 |
| | De acuerdo | 11 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 105 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia (2022).

**Gráfico N° 10:** Dimensión remuneración

Elaboración propia (2022).

Interpretación: Del total de 105 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja, a quienes se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y desempeño laboral teniendo en cuenta el contexto de la Pandemia por Covid -19, respecto de la dimensión de remuneración por el trabajo desempeñado en la variable de Desempeño laboral, estos han indicado en un 10% estar en muy desacuerdo y en un 30% estar en desacuerdo en que la entidad practique políticas que promuevan una remuneración de acuerdo a nivel de responsabilidad asignado, así como el pago de

beneficios sociales de manera oportuna y el respeto y protección de la estabilidad laboral, por otro lado, un 50% se ha mostrado indeciso; mientras que un 10% se ha señalado estar de acuerdo.

Tabla N° 12: Dimensión oportunidad de ascenso

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en desacuerdo | 11 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | En desacuerdo | 63 | 60,0 | 60,0 | 70,0 |
| | Indeciso | 21 | 20,0 | 20,0 | 90,0 |
| | De acuerdo | 10 | 9,85 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 105 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia (2022).

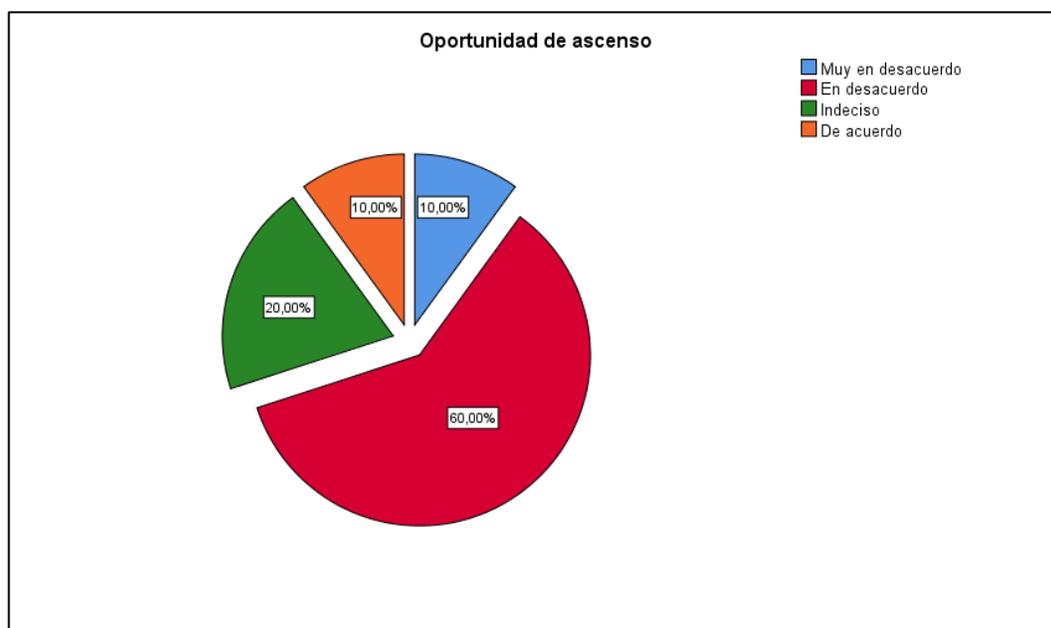


Gráfico N° 11: Dimensión oportunidad de ascenso

Elaboración propia (2022).

Interpretación: Del total de 105 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja, a quienes se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y desempeño laboral teniendo en cuenta el contexto de la Pandemia por Covid -19, respecto de la dimensión de oportunidad de ascenso por el trabajo desempeñado en la

variable de Desempeño laboral, estos han indicado en un 10% estar en muy desacuerdo y en un 60% estar en desacuerdo en que la entidad practique políticas que promuevan la reclasificación del personal para el ascenso, la promoción del personal y el ascenso al traslado, por otro lado, un 20% se ha mostrado indeciso; mientras que un 10% se ha señalado estar de acuerdo.

Tabla N° 13: Dimensión compañeros de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy en desacuerdo | 11 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| | En desacuerdo | 30 | 29,85 | 30,0 | 40,0 |
| | Indeciso | 53 | 50,0 | 50,0 | 90,0 |
| | De acuerdo | 11 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| | Total | 105 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia (2022).

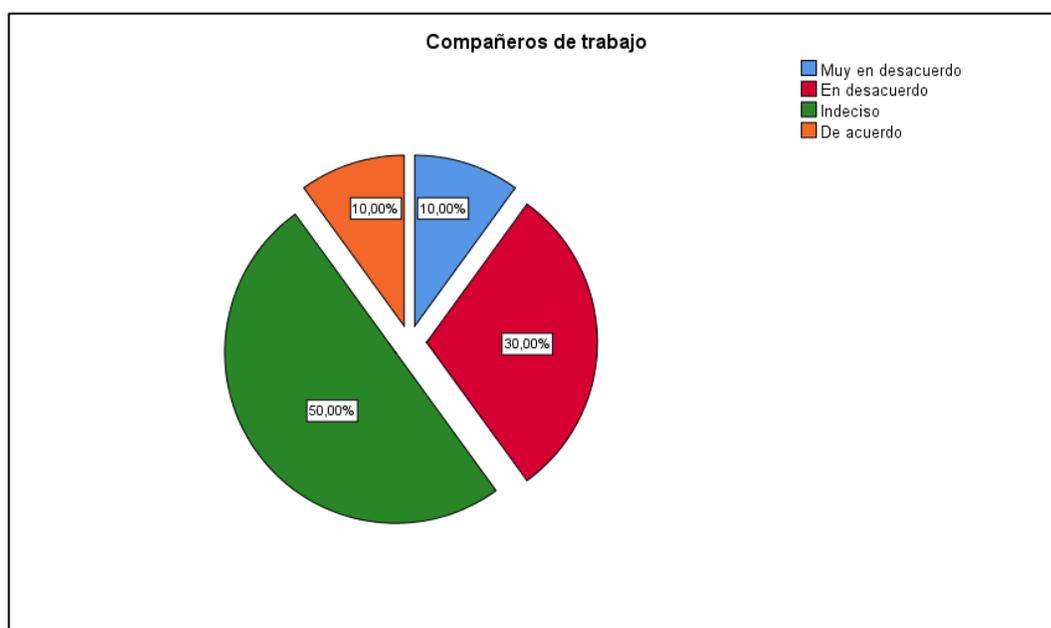


Gráfico N° 12: Dimensión compañeros de trabajo

Elaboración propia (2022).

Interpretación: Del total de 105 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja, a quienes se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y

desempeño laboral teniendo en cuenta el contexto de la Pandemia por Covid -19, respecto de la dimensión de compañeros de trabajo en la variable de Desempeño laboral, estos han indicado en un 10% estar en muy desacuerdo y en un 30% estar en desacuerdo en que la entidad promueva la cooperación producto del clima laboral, así como la existencia de un bajo nivel afectivo producto del clima laboral y poca confianza producto del clima laboral, por otro lado, un 50% se ha mostrado indeciso; mientras que un 10% se ha señalado estar de acuerdo.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 De la Hipótesis General

Hipótesis Alterna (Ha0):

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

Hipótesis Nula (Ho0):

El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

Se aplicó el método de regresión lineal, según se muestra en el siguiente gráfico:

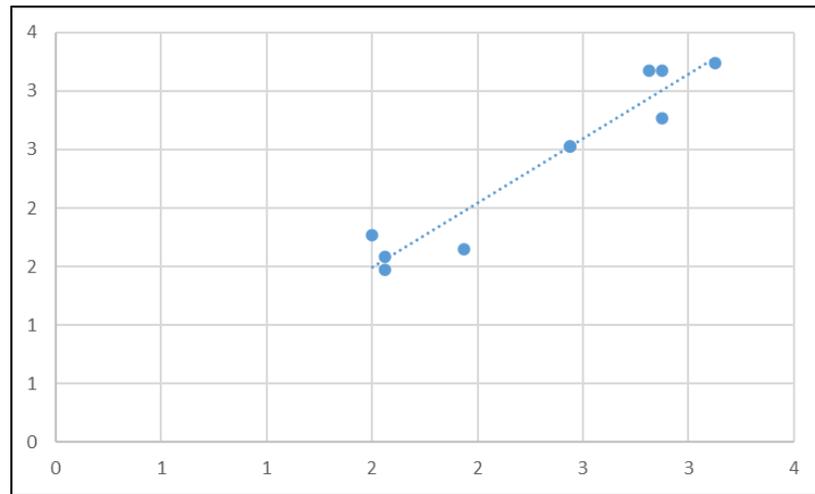


Gráfico N° 13: Grafico de regresión y dispersión para la hipótesis general. Elaboración propia (2022).

La ecuación muestra el coeficiente de significancia en la influencia entre variables, con un valor de p valor de 0,000.

$$y = 1.0987x - 0.1526$$

$$R^2 = 0.9262$$

Siendo que el valor de R^2 es 0,93, se puede concluir la existencia de influencia o dependencia entre variables.

De los datos obtenidos se tiene entonces que, el p valor es menor que el error estándar, entonces se confirma la existencia de dependencia entre variables, la misma que, según los coeficientes de R^2 (0,93) es significativa, al estar cerca de la unidad. De modo que se puede decir que, efectivamente las condiciones descritas sobre el clima organizacional influyen en un nivel significativo en el desempeño laboral en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo.

Se puede concluir entonces que, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, de modo que, podemos señalar que, el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

5.2.2 De las Hipótesis Específicas

5.2.2.1 De la hipótesis específica 1

Hipótesis Alterna (Ha1):

El clima organizacional influye significativamente en el contenido del trabajo desempeñado en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

Hipótesis Nula (Ho1):

El clima organizacional no influye significativamente en el contenido del trabajo desempeñado en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

Se aplicó el método de regresión lineal, según se muestra en el siguiente gráfico:

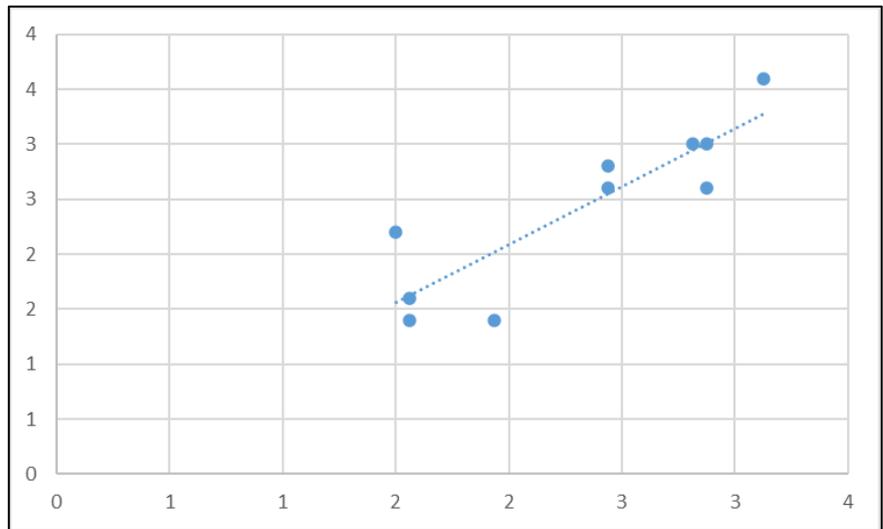


Gráfico N° 14: Grafico de regresión y dispersión para la hipótesis específica 1.

Elaboración propia (2022).

La ecuación muestra el coeficiente de significancia en la influencia entre variables, con un valor de p valor de 0,000

$$y = 1.0536x - 0.0164$$

$$R^2 = 0.7654$$

Siendo que el valor de R^2 es 0,77, se puede concluir la existencia de influencia o dependencia entre variables.

De los datos obtenidos se tiene entonces que, el p valor es menor que el error estándar, entonces se confirma la existencia de dependencia entre variables, la misma que, según los coeficientes de R^2 (0,77) es significativa, al estar cerca de la unidad. De modo que se puede decir que, efectivamente las condiciones descritas sobre el clima organizacional influyen en un nivel significativo en el contenido del trabajo

desempeñado en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo.

Se puede concluir entonces que, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, de modo que, podemos señalar que, el clima organizacional influye significativamente en el contenido del trabajo desempeñado en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

5.2.2.2 De la hipótesis específica 2

Hipótesis Alterna (Ha2):

El clima organizacional influye significativamente en la supervisión en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

Hipótesis Nula (Ho2):

El clima organizacional no influye significativamente en la supervisión en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

Se aplicó el método de regresión lineal, según se muestra en el siguiente gráfico:

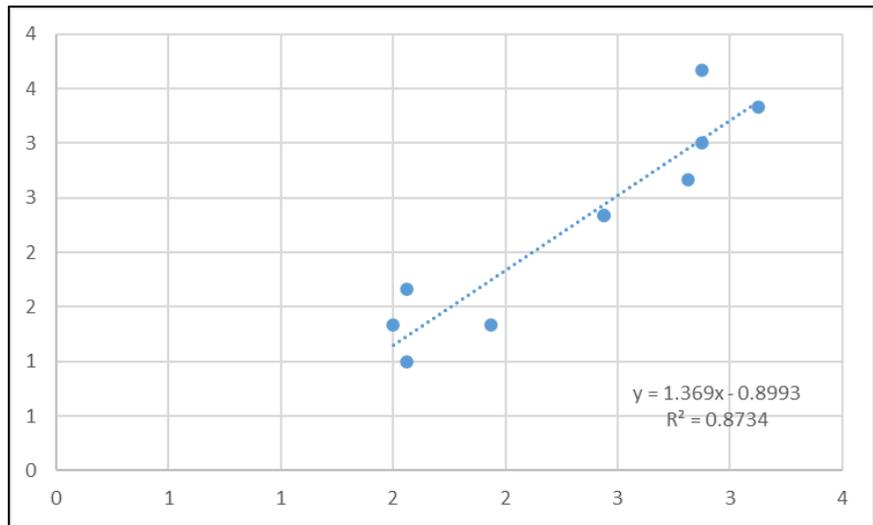


Gráfico N° 15: Grafico de regresión y dispersión para la hipótesis específica 2.
Elaboración propia (2022).

La ecuación muestra el coeficiente de significancia en la influencia entre variables, con un valor de p valor de 0,000

$$y = 1.369x - 0.8993$$

$$R^2 = 0.8734$$

Siendo que el valor de R^2 es 0,87, se puede concluir la existencia de influencia o dependencia entre variables.

De los datos obtenidos se tiene entonces que, el p valor es menor que el error estándar, entonces se confirma la existencia de dependencia entre variables, la misma que, según los coeficientes de R^2 (0,87) es significativa. De modo que se puede decir que, efectivamente las condiciones descritas sobre el clima organizacional influyen en un nivel significativo en la

supervisión en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo.

Se puede concluir entonces que, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, de modo que, podemos señalar que, el clima organizacional influye significativamente en la supervisión en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

5.2.2.3 De la hipótesis específica 3

Hipótesis Alterna (Ha3):

El clima organizacional influye significativamente en la dimensión de remuneración en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

Hipótesis Nula (Ho3):

El clima organizacional influye significativamente en la dimensión de remuneración en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

Se aplicó el método de regresión lineal, según se muestra en el siguiente gráfico:

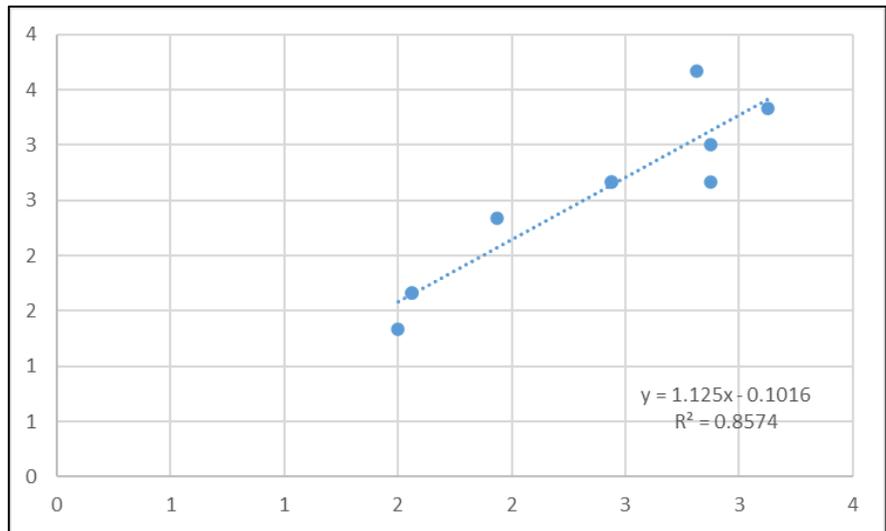


Gráfico N° 16: Grafico de regresión y dispersión para la hipótesis específica 3.
Elaboración propia (2022).

La ecuación muestra el coeficiente de significancia en la influencia entre variables, con un valor de p valor de 0,000

$$y = 1.125x - 0.1016$$

$$R^2 = 0.8574$$

Siendo que el valor de R^2 es 0,86, se puede concluir la existencia de influencia o dependencia entre variables.

De los datos obtenidos se tiene entonces que, el p valor es menor que el error estándar, entonces se confirma la existencia de dependencia entre variables, la misma que, según los coeficientes de R^2 (0,86) es significativa, al estar cerca de la unidad. De modo que se puede decir que, efectivamente las condiciones descritas sobre el clima organizacional influyen en

un nivel significativo en la dimensión de remuneración en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo.

Se puede concluir entonces que, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, de modo que, podemos señalar que, el clima organizacional influye significativamente en la dimensión de remuneración en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

5.2.2.4 De la hipótesis específica 4

Hipótesis Alterna (Ha4):

El clima organizacional influye significativamente en la oportunidad de ascenso en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

Hipótesis Nula (Ho4):

El clima organizacional no influye significativamente en la oportunidad de ascenso en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

Se aplicó el método de regresión lineal, según se muestra en el siguiente gráfico:

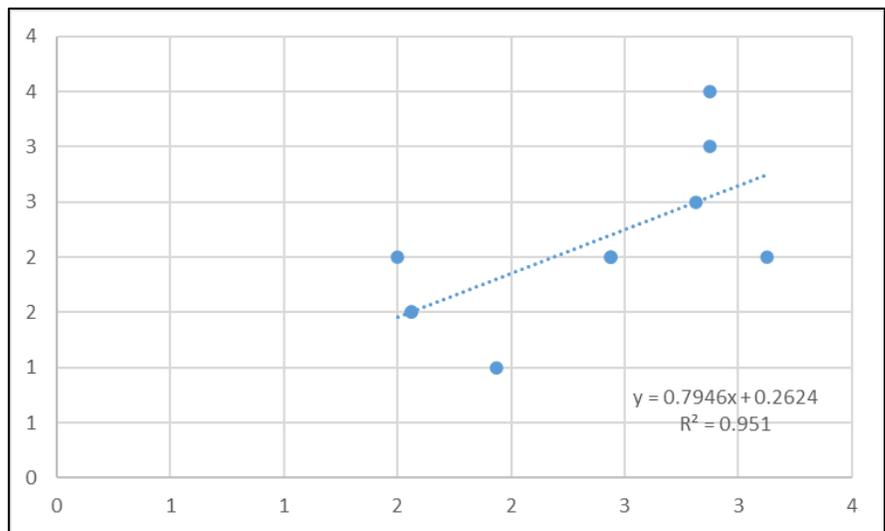


Gráfico N° 17: Grafico de regresión y dispersión para la hipótesis específica 4.
Elaboración propia (2022).

La ecuación muestra el coeficiente de significancia en la influencia entre variables, con un valor de p valor de 0,000

$$y = 0.7946x + 0.2624$$

$$R^2 = 0.951$$

Siendo que el valor de R^2 es 0,95, se puede concluir la existencia de influencia o dependencia entre variables.

De los datos obtenidos se tiene entonces que, el p valor es menor que el error estándar, entonces se confirma la existencia de dependencia entre variables, la misma que, según los coeficientes de R^2 (0,95) es significativa, al estar cerca de la unidad. De modo que se puede decir que, efectivamente las condiciones descritas sobre el clima organizacional influyen en

un nivel significativo en la oportunidad de ascenso en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo.

Se puede concluir entonces que, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, de modo que, podemos señalar que, el clima organizacional influye significativamente en la oportunidad de ascenso en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

5.2.2.5 De la hipótesis específica 5

Hipótesis Alterna (Ha5):

El clima organizacional influye significativamente respecto de los compañeros de trabajo, en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

Hipótesis Nula (Ho5):

El clima organizacional no influye significativamente respecto de los compañeros de trabajo, en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

Se aplicó el método de regresión lineal, según se muestra en el siguiente gráfico:

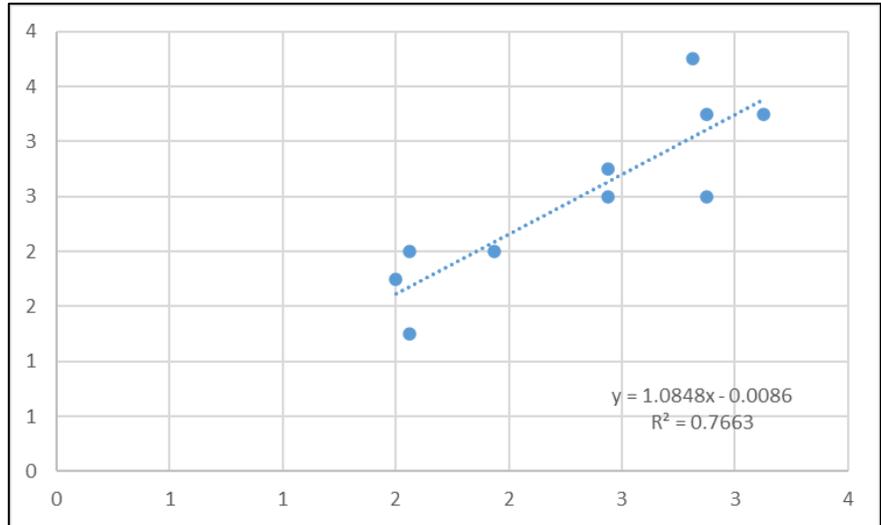


Gráfico N° 18: Grafico de regresión y dispersión para la hipótesis específica 5.
Elaboración propia (2022).

La ecuación muestra el coeficiente de significancia en la influencia entre variables, con un valor de p valor de 0,000

$$y = 1.0848x - 0.0086$$

$$R^2 = 0.7663$$

Siendo que el valor de R^2 es 0,77, se puede concluir la existencia de influencia o dependencia entre variables.

De los datos obtenidos se tiene entonces que, el p valor es menor que el error estándar, entonces se confirma la existencia de dependencia entre variables, la misma que, según los coeficientes de R^2 (0,77) es significativa, al estar cerca de la unidad. De modo que se puede decir que, efectivamente las

condiciones descritas sobre el clima organizacional influyen en un nivel significativo respecto de los compañeros de trabajo, en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo.

Se puede concluir entonces que, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, de modo que, podemos señalar que, el clima organizacional influye significativamente respecto de los compañeros de trabajo, en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Aunque Ramos et al (2021), determinaron que COVID-19 presentó muchos desafíos para el público en general, también encontraron que los gobiernos diseñaron estrategias para contrarrestar estos problemas. Este estudio en particular encuentra que los trabajos del sector público presentan nuevos desafíos con respecto a la gestión, la comunicación y el desempeño en el lugar de trabajo. Son capaces de adaptarse a estas necesidades cambiando contextos y creando nuevas implicaciones para una crisis futura.

Se han tomado por ello dos enfoques para cada una de nuestras variables analizadas, como el propuesto por un lado por Litwin y Stringer (1968), sobre el clima organizacional, para quienes, comprende las actitudes, valores, creencias y motivaciones de las personas se ven afectadas por el entorno de trabajo formal, los estilos de trabajo informales de sus gerentes, así como otros factores ambientales importantes. Por otro lado, el enfoque propuesto por Vroom (1962), denominado enfoque de las expectativas del trabajador, respecto de la variable del desempeño laboral, tiene una buena aceptación en el mundo laboral y que ponen en práctica aspectos de la psicología y el coaching. Se basa así, en que aquellos que desarrollen un comportamiento en aras de la mejora de sus condiciones de trabajo, tenderán a mejorar su rendimiento.

Ahora bien, la Municipalidad Provincial de Jauja no es ajena a este contexto, así como lo han sido todas las entidades del estado desde que el estado de emergencia a raíz de la COVID-19 ha hecho que se tomen medidas excepcionales para la protección de la salud de los trabajadores del sector público. Es precisamente producto de esas

medidas que se tiene como norte estudiar el clima organizacional y sus efectos en el desempeño laboral teniendo como contexto la pandemia por COVID-19.

Es en este contexto en el que se desarrolla nuestra investigación. En efecto, de sus resultados, al aplicar una encuesta a un total de 105 trabajadores administrativos de la referida Municipalidad Provincial, respecto de la dimensión de estructura organizacional en la variable de Clima organizacional, estos han indicado en su mayoría estar en desacuerdo en que la entidad posea una descripción de los cargos y funciones, políticas y reglamentos claros y bien definidos, un organigrama claramente establecido y una eficiente división de funciones. Así también, respecto de la dimensión de responsabilidad en la variable de Clima organizacional, estos han indicado en su mayoría estar en desacuerdo en que la entidad posea líneas de mando debidamente establecidas, así como la práctica de la delegación de actividades acertada, así como la eficiencia y eficacia necesarias en el desarrollo de funciones. Del mismo modo, respecto de la dimensión de calor humano en la variable de Clima organizacional, aunque existe un porcentaje importante que ha señalado estar en desacuerdo, sobre que en la entidad existe participación en equipos de trabajo, excelentes relaciones interpersonales y un nivel afectivo del personal administrativo considerable; la mayoría de los encuestados se muestra indeciso al responder a esta pregunta. Así también, respecto de la dimensión de soporte en la variable de Clima organizacional, la mitad de los encuestados señala estar muy en desacuerdo y en desacuerdo respecto de que la entidad posea una dinámica de comunicación efectiva, así como un liderazgo productivo, calidad de la interacción de personal y equipos de trabajo como soporte debidamente conformados, por otro lado, un gran porcentaje se ha mostrado indeciso;

mientras que un reducido se ha mostrado de acuerdo sobre el tema. Por último, respecto de la dimensión de recompensa en la variable de Clima organizacional, un buen grupo de los encuestados indica estar en desacuerdo en que la entidad posea adecuadas políticas de promoción, ascenso y adecuadas políticas de reconocimiento sobre como recompensar el desempeño del personal; mientras que la mitad se ha mostrado indeciso en este aspecto y reducido grupo indica estar de acuerdo.

Respecto de la dimensión de contenido del trabajo desempeñado en la variable de Desempeño laboral, cerca de la mitad de los encuestados ha indicado estar en desacuerdo y muy en desacuerdo en que la entidad posea una dinámica políticas que estimulen el desempeño de la labor del personal, así como la oportunidad y responsabilidad, la estimulación de labores teniendo en cuenta los resultados por objetivos, la colocación del personal, es decir su Status profesional según logros y estimular la suficiente autonomía en la toma de decisiones, mientras que la mitad de los consultados se ha mostrado indeciso; y solo un pequeño grupo se muestra de acuerdo. De otro lado, respecto de la dimensión de supervisión del trabajo desempeñado en la variable de Desempeño laboral, más de la mitad de los consultados han señalado estar en desacuerdo y muy en desacuerdo en que la entidad lleve a cabo actividades efectivas de supervisión y confianza en el personal, así como las relacionadas a la supervisión y liderazgo, así como la supervisión y comunicación, de modo que un grupo menor se ha mostrado indeciso; y solo un reducido porcentaje ha señalado estar de acuerdo. De modo similar, respecto de la dimensión de remuneración por el trabajo desempeñado en la variable de Desempeño laboral, un porcentaje importante ha indicado estar muy en desacuerdo y en desacuerdo en que la entidad

practique políticas que promuevan una remuneración de acuerdo a nivel de responsabilidad asignado, así como el pago de beneficios sociales de manera oportuna y el respeto y protección de la estabilidad laboral, siendo que la mitad de los encuestados se ha mostrado indeciso; mientras que un pequeño grupo ha señalado estar de acuerdo. Así también, respecto de la dimensión de oportunidad de ascenso por el trabajo desempeñado en la variable de Desempeño laboral, la mayoría de los encuestados ha indicado estar en desacuerdo y muy en desacuerdo en que la entidad practique políticas que promuevan la reclasificación del personal para el ascenso, la promoción del personal y el ascenso al traslado, siendo que un pequeño grupo se ha mostrado indeciso; y un reducido porcentaje de ellos ha señalado estar de acuerdo. Por último, respecto de la dimensión de compañeros de trabajo en la variable de Desempeño laboral un considerable grupo de estos ha indicado estar en desacuerdo y muy en desacuerdo sobre que la entidad promueva la cooperación producto del clima laboral, así como la existencia de un bajo nivel afectivo producto del clima laboral y poca confianza producto del clima laboral, siendo que la mitad de los encuestados se ha mostrado indeciso; y un pequeño grupo ha señalado estar de acuerdo.

Podemos indicar entonces que en su mayoría los encuestados señalan que la cultura organizacional que se tiene en la Municipalidad Provincial de Jauja no cumple con sus finalidades, llevándose de manera deficiente, lo que trasciende o tiene efectos en el desempeño laboral que estos tienen al momento de desempeñar sus funciones, todo ello teniendo en cuenta las condiciones de la pandemia, es decir, un contexto donde se ha llevado a cabo en muchas ocasiones las restricciones propias derivadas de

las medidas de seguridad para salvaguardar la salud e integridad de los trabajadores, como es el caso del trabajo remoto.

Los resultados obtenidos, se contrastan con lo señalado por Ascheri (2021), con su tesis titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión año 2020”, obteniendo como resultado que, el desempeño laboral regular y alto indica una relación significativa entre los dos. Adicionalmente, estudios y teorías tomadas como referencia indican resultados significativos. Estos dan como resultado las conclusiones de que la Municipalidad Provincial de Jauja tiene una relación significativa entre su clima organizacional y su desempeño. Estos datos confirman las suposiciones hechas por los profesionales que trabajan en esta área. Así mismo, Villano (2022), con su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021”, donde la prueba paramétrica de Pearson de la variable de investigación clima organizacional y desempeño laboral mostró una alta correlación positiva durante el COVID-19 cuando se aplicó al desempeño laboral de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo. Esto se debió a que el clima regional se asoció directamente con el desempeño del personal cuando llegó la pandemia 2021 a Tacna.; resultados con los que también concordamos. Sin embargo, se tiene contraste con Correa y Correa (2021), con su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Bernardino - San Pablo - Cajamarca, en tiempos de Covid 19 - 2020” , donde se determinó que existe una correlación directa entre ambas variables con un tamaño de efecto bajo ($Rho=187$,

p=370), así mismo el 60% de trabajadores presentaron niveles favorables de clima organizacional, y el 44% de los trabajadores presenta un nivel alto de satisfacción laboral; lo que se concluye que a mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral se tendrá en los trabajadores.

Por otro lado, Vásquez (2021), con su tesis titulada “Gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020”, donde se concluye que al mejorar el clima de la organización, se realizan mejoras en la dirección y el control de la organización. La práctica de estos pilares de la gestión mejora la autonomía y la motivación individual. La comunicación y el liderazgo mejorados también resultan de una mejor estructura organizacional, así como de una mayor motivación y liderazgo. Cuando se considera la relación entre la gestión administrativa y el clima general de la organización, los hallazgos de nuestra investigación coinciden con los resultados obtenidos. Esto se debe a que la mejora del clima organizacional conduce a un mejor desempeño laboral del personal administrativo., como también lo hace Risco (2020), con su tesis titulada “Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta”- 2020”, donde se reveló que los empleados consideraban que el ambiente de trabajo era casi estándar, con un 76 % calificándolo de ordinario. Además, más del 70% dijo que su satisfacción laboral estaba satisfecha. Sus supervisores, las condiciones de trabajo, la comunicación y la realización personal también fueron considerados lugares comunes por muchas personas. El estudio IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta” – 2020 determinó que el clima laboral y sus dimensiones de realización personal, implicación laboral,

supervisión, comunicación y condiciones laborales se correlacionan significativamente con la satisfacción laboral de sus colaboradores. Se determinó que la correlación entre estos factores y la satisfacción laboral era $p < 0,001$. La satisfacción laboral es un indicador de la calidad general del entorno laboral de una persona, que puede verse afectado por varios otros factores.

Similar escenario se tiene de Álvarez y Deceno (2020), con su tesis titulada “Análisis del clima organizacional de la empresa nacional Petroperú a partir del teletrabajo durante la pandemia de la Covid-19” donde concluye que, los empleados de la empresa nacional Petroperú perciben de manera diferente su entorno laboral. Esto se debe al hecho de que el teletrabajo tiene un efecto significativo en el clima del lugar de trabajo. Adicionalmente, se analiza el clima organizacional con base a la interpretación de Litwin y Stringer de datos de 1968. Esto incluye seis áreas: relaciones, recompensa, estructura, responsabilidad y un clima llamado "forma".

Ahora bien, dentro de los antecedentes internacionales, se tiene a Bárcenas (2020), con su tesis titulada “Influencia de la pandemia por Covid-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del municipio de Chinú Córdoba”- 2020”, donde pone en evidencia que las condiciones de pandemia desfavorecen el clima laboral. Así también lo hace Molina (2020), con su tesis titulada “Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021”- 2020”, quien determina factores emocionales y estructurales en la mejora del desempeño laboral. Por otro lado, Brandon, et. al (2020), con su tesis titulada “La cultura y el clima de las organizaciones en época del confinamiento a causa del COVID-19”- 2020” donde señala acciones que permiten las

gestiones propias de la cultura y el clima organizacional, sirvan para que aquellos profesionales se sirvan de información, detecten y propongan intervenciones que generen bienestar a los colaboradores y por ende a la misma empresa, en similar contexto de Ariza y Hernández (2020), con su tesis titulada “El clima organizacional en tiempo de pandemia en el sector educativo en la ciudad de Barranquilla”, donde se concluye que las organizaciones necesitan tener una mayor productividad para tener una economía más rentable. Esto se logra implementando medidas y estrategias establecidas por alguien. Estas medidas y estrategias se pueden cambiar y adaptar para ajustarse a las necesidades de la organización. Esto aumenta la productividad en las tareas diarias de una organización y ayuda a crear un ambiente de trabajo positivo, concordando ello con Carrión, et. al. (2022), con su trabajo de investigación titulado “Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador”, donde los resultados determinaron que el riesgo de propagación de la pandemia de COVID-19 era el factor más significativo en el lugar de trabajo. Los datos mostraron que $\beta=0,148$ determinó el riesgo, mientras que la estabilidad laboral tuvo $\beta=0,010$, los recursos médicos $\beta=0,006$ y el resultado laboral $\beta=0,007$.

**PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA, 2022.**

Finalidad:

Con finalidad de promover una mejora en el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Jauja, se realizará actividades de integración y trabajo en equipo de los/las servidores/as para generar mayor satisfacción en la labor que realizan, mejorando la comunicación, brindándoles conocimientos y competencias que permitan su mejora continua como servidor/a en beneficio del ciudadano.

Objetivo general: Proveer a la Municipalidad Provincial de Jauja las herramientas necesarias para mejorar el clima organizacional, de acuerdo con la última evaluación realizada.

Objetivos específicos:

- Señalar las intervenciones necesarias en cada área para mejorar el clima organizacional.
- Definir sobre quien recae la responsabilidad de cada intervención propuesta.

Base legal:

1. Decreto Legislativo N° 1023, Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
2. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
3. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
4. Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

5. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
6. Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, que aprueba el Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos locales.
7. Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y normas modificatorias.
8. Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
9. Resolución Presidencia Ejecutiva N° ISO -2017-SERVIR-PE, aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Alcance:

Se encuentran comprendidos dentro de los alcances del presente plan, todos los/las servidores/as de la Municipalidad Provincial de Jauja sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 - Empleados, Decreto Legislativo N° 728 -Obreros y Decreto Legislativo N° 1057, régimen CAS, o cualquier otro régimen laboral que se implemente.

Actores involucrados:

- a) SERVIR, emite la Guía sobre la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional.

- b) La Unidad de Recursos Humanos es quien dirige la gestión del Clima Organizacional de la entidad, asimismo tiene la responsabilidad de elaborar el Plan de Acción de Cultura Organizacional y elaborar el Plan Acción de Clima Organizacional.
- c) El Titular de la entidad, fomenta y participa en la gestión del Clima Organizacional, asimismo aprueba los Planes de Acción del Clima Organizacional.
- d) Funcionarios(as) y directivos de primer nivel organizacional implementan los Planes de Acción, defendiendo y conduciendo a la entidad hacia el clima Organizacional deseado.
- e) Responsables de Órganos y Unidades Orgánicas, colaboran con la Unidad de Recursos Humanos en el Clima Organizacional.

Diagnóstico:

La Municipalidad Provincial de Jauja, presenta debilidades frente al clima organizacional que maneja la empresa debido que en la actualidad no cuentan con varios protocolos o procesos que les permita aplicarlos de forma correcta pues no cuenta con direccionamiento del área de talento humano ya que esta no ha sido implementada aun en la unidad, sin embargo, como objetivo se busca no desencadenar problemáticas en el ambiente laboral, si no ofrecer alternativas que permitan a la contribución de la empresa y al logro de sus metas, para ello presentamos las siguientes propuestas.

TRABAJO EN EQUIPO

Fomentar la comunicación en el equipo con el fin de compartir ideas y resolver problemas en función de las necesidades de la municipalidad.

- Explicar a cada miembro del equipo cuál es su papel en dicha tarea y darle la importancia que se merece, ejerciendo trabajo en equipo consiguiendo que todos vayan en la misma dirección.

MOTIVACIÓN Y DESARROLLO

- Promover, mantener y dirigir la conducta de sus colaboradores hacia un objetivo, donde ellos se sientan orientados y dinamizados por la satisfacción de sus necesidades personales y el contenido del entorno laboral en el que se mueven.
- Motivar a los colaboradores con cada una de sus cualidades o competencias fomentando el crecimiento laboral y personal.

RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS

- Implementar mensualmente una jordana o evento de reconocimientos a nivel de la Entidad donde se resalte la dedicación y compromiso de los colaboradores, siendo un espacio positivo que impacte el entorno laboral y los valores de la municipalidad.
- Motivar a los colaboradores ofreciendo planes de incentivos por el cumplimiento de metas pactadas, bonificando económicamente o tiempos libres.

BIENESTAR, SEGURIDAD Y SALUD

- Crear horarios de pausas activas y charlas sobre la importancia sobre la seguridad y salud en el trabajo.

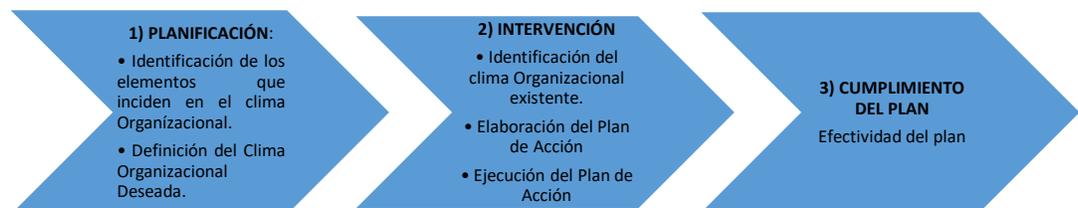
- Crear convenios con otras entidades para implementar la semana de la salud, donde este sea un espacio solo para el colaborador en el que pueda recibir consejos de belleza y salud (que al comprar algún producto tenga facilidad de pago), exámenes de la visión (con descuentos en la óptica para la compra de los lentes), espacios recreativos.

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

- Planificar de manera permanente las relaciones interpersonales ante los colaboradores para el logro de los objetivos encomendados, mediante la toma de decisiones, la motivación y la comunicación.
- Como líder debe respaldar, integrar y coordinar los esfuerzos de los miembros de una organización
- Liderar con visión y dinamismo generando un cambio organizativo total, incluyendo la participación de los colaboradores en la toma de decisiones.

Ciclo de trabajo:

A continuación, se muestran las fases de trabajo y sus correspondientes fases en el ciclo de gestión del clima organizacional. El año fiscal debe tenerse en cuenta al iniciar el ciclo:



1) **Planificación:**

Elemento del clima organizacional

- **Prácticas compartidas (costumbres y ceremonias):** Actividades que utilizan valores existentes para crear acciones concretas. Como reconocer una acción positiva o celebrar un evento importante.
- **Líderes (héroes):** Estas personas desempeñan un papel importante en la organización y, a menudo, se les conoce como personalidades de "prueba de fuego". La elección de estas personas ayuda a definir la personalidad de los servidores.
- **Normas:** El estado requiere el cumplimiento de un conjunto de pautas. Estos se denominan códigos éticos y por lo general, se refieren al comportamiento de los servidores públicos. Además, considera las reglas legales e institucionales relacionadas con el mantenimiento de la integridad del estado. Una opción es buscar en las regulaciones del servicio civil o su equivalente.
- **Comunicación:** Define el tipo de información que la entidad intercambia a través de sus canales. Los municipios definen sus propias culturas a través de los métodos de comunicación que utilizan.

Definición del clima organizacional deseado:

Para establecer efectivamente el ambiente deseado de una organización, la Unidad de Recursos Humanos debe reunirse con el gerente o funcionario de primer nivel de la empresa.

2) **Intervención:**

a) Identificación del Clima Organizacional Existente

La oficina de recursos humanos debe evaluar el clima actual de la Entidad mediante la recopilación de datos de la primera etapa de análisis interno. Esta decisión depende de las demandas específicas del trabajo.

b) Elaboración del Plan de Acción para la mejora del Clima Organizacional

La Unidad de Recursos Humanos tiene que evaluar el ambiente actual y su entorno deseado. Compararán cada aspecto con su estado deseado para encontrar cuál debería mejorar o cambiar. Esta comparación se realizará para cada elemento de la organización. Se determinarán aquellos que necesitan permanecer igual o mejorar.

c) Ejecución de Plan de Acción de Clima Organizacional

La Unidad de Recursos Humanos trabaja para implementar el plan establecido. Tenga en cuenta que muchas de las acciones solicitadas ya pueden llevarse a cabo a través de otros procesos del sistema, como las relaciones públicas y el bienestar de los empleados.

3) Evaluación:

La implementación del Plan de Acción para mejorar el clima de la organización requiere medir, evaluar y/o revisar los efectos de las acciones realizadas. Esto se puede lograr a través de cualquiera de los siguientes métodos:

- **Cumplimiento del plan:** El proyecto se somete periódicamente a una vigilancia para garantizar el cumplimiento de los plazos establecidos. Los

cambios en el curso del proyecto o las razones para eliminar acciones deben ser considerados al crear el informe de vigilancia.

- **Efectividad de la implementación del plan:** Durante un período de tiempo designado, el Departamento de Recursos Humanos recopila información para cuantificar el éxito o el fracaso de un proyecto. Esto se hace mediante el uso de datos recopilados del Plan de Mejoramiento del Clima Organizacional del proyecto. Esta información ayudará a dar forma al diagnóstico futuro del clima de la organización.

CONCLUSIONES

- 1) Se concluye que, efectivamente, el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022, ello al tener suficiente evidencia estadística con un p valor de 0,000 y una significancia del coeficiente de dependencia de R^2 (0,93), en ese sentido, del resultado obtenido se puede decir que, efectivamente las condiciones descritas sobre el clima organizacional tienen influencia en la forma en la que se desempeñan laboralmente, en condiciones de pandemia por COVID-19, el personal administrativo de la referida Municipalidad, debido a que dicho personal percibe que el clima laboral en sus dimensiones de estructura organizacional, responsabilidad, calor humano, soporte y recompensa, han influido en la forma en la que se han desempeñado, como se han realizado las tareas de supervisión, las formas y mecanismos para el establecimiento de remuneraciones, el tratamiento sobre las oportunidades de ascenso y las relaciones de trabajo con sus compañeros.
- 2) Se concluye que, efectivamente, el clima organizacional influye significativamente en el contenido del trabajo desempeñado en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022, ello al tener suficiente evidencia estadística con un p valor de 0,000 y una significancia del coeficiente de dependencia de R^2 (0,77), en ese sentido, del resultado obtenido se puede decir que, efectivamente las

condiciones descritas sobre el clima organizacional tienen influencia en la forma en la que se ha desarrollado el contenido del trabajo, en condiciones de pandemia por COVID-19, el personal administrativo de la referida Municipalidad, debido a que dicho personal percibe que el clima laboral, ha influido en la forma del desempeño de la labor del personal, la oportunidad y responsabilidad en el desempeño de la función, la evaluación de los resultados por objetivos, la consignación de su status según logros, y la autonomía en la toma de decisiones.

- 3) Se concluye que, efectivamente, el clima organizacional influye significativamente en la supervisión en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022, ello al tener suficiente evidencia estadística con un p valor de 0,000 y una significancia del coeficiente de dependencia de R^2 (0,87); en ese sentido, del resultado obtenido se puede decir que, efectivamente las condiciones descritas sobre el clima organizacional tienen influencia en la forma en la que se ha desarrollado la supervisión, en condiciones de pandemia por COVID-19, el personal administrativo de la referida Municipalidad, debido a que dicho personal percibe que el clima laboral, ha influido en la forma en la que se ha llevado a cabo la supervisión y su relación con la confianza del personal, así también ligado a inculcar el liderazgo y la comunicación efectiva en todos los niveles de trabajo.
- 4) Se concluye que, efectivamente, el clima organizacional influye significativamente en la dimensión de remuneración en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de

Jauja, 2022, ello al tener suficiente evidencia estadística con un p valor de 0,000 y una significancia del coeficiente de dependencia de R^2 (0,86), en ese sentido, del resultado obtenido se puede decir que, efectivamente las condiciones descritas sobre el clima organizacional tienen influencia en la forma en la que se ha consignado y manejado la remuneración, en condiciones de pandemia por COVID-19, el personal administrativo de la referida Municipalidad, debido a que dicho personal percibe que el clima laboral, ha influido en la forma en que se ha manejado la remuneración de acuerdo al nivel de responsabilidad confiado en la institución, siendo esta negativa, la debida percepción de sus beneficios sociales, la misma que tiene índices mayoritariamente negativos en la institución y la protección de la estabilidad laboral, la misma que, según perciben los trabajadores, se ve amenazada constantemente.

- 5) Se concluye que, efectivamente, el clima organizacional influye significativamente en la oportunidad de ascenso en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022, ello al tener suficiente evidencia estadística con un p valor de 0,000 y una significancia del coeficiente de dependencia de R^2 (0,95); en ese sentido, del resultado obtenido se puede decir que, efectivamente las condiciones descritas sobre el clima organizacional tienen influencia en la forma en la que se ha manejado la oportunidad de ascenso, en condiciones de pandemia por COVID-19, el personal administrativo de la referida Municipalidad, debido a que dicho personal percibe que el clima laboral, ha influido en la forma que se manejan las políticas de reclasificación del personal, siendo rotados injustificadamente, no

existiendo además una adecuada promoción del personal para mejores puestos de trabajo y una efectiva oportunidad de mejora profesional dentro de la institución.

- 6) Se concluye que, efectivamente, el clima organizacional influye significativamente respecto de los compañeros de trabajo, en condiciones de pandemia por COVID-19 del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022, ello al tener suficiente evidencia estadística con un p valor de 0,000 y una significancia del coeficiente de dependencia de R^2 (0,77); en ese sentido, del resultado obtenido se puede decir que, efectivamente las condiciones descritas sobre el clima organizacional tienen influencia en la forma en la que se ha desarrollado la relación entre compañeros de trabajo, en condiciones de pandemia por COVID-19, el personal administrativo de la referida Municipalidad, debido a que dicho personal percibe que el clima laboral, ha influido en la forma que se da la cooperación entre colegas, la misma que es negativa en su mayoría, existiendo además un bajo nivel afectivo entre compañeros y consecuentemente una desconfianza constante en el desempeño de funciones cuando existen trabajos de equipo.

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Jauja tomar acciones correctivas con la finalidad de mejorar clima organizacional y el subsecuente desempeño laboral en el personal administrativo, aplicando el plan de mejora propuesto en nuestra investigación y adicionando aspectos relevantes del plan propuesto por Silva (2021), impulsando aspectos como la empatía, el apoyo, la cooperación, un sistema de incentivos y reconocimiento del personal en la institución municipal.
- 2) Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Jauja clarificar sus directivas con el objetivo de precisar el contenido del trabajo desempeñado por los funcionarios públicos de la entidad, ello a través de la actualización de sus instrumentos de gestión interna, como son el MOF y ROF y la aplicación del Plan de Mejora propuesto en nuestra investigación.
- 3) Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Jauja mejorar las actividades y protocolos de supervisión del desempeño de los trabajadores administrativos, por medio de la formulación de un plan de revisión y actualización de instrumentos de gestión administrativa en la Municipalidad, considerando que aún siguen vigentes medidas relativas a la pandemia por COVID-19.
- 4) Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Jauja tomar las medidas correctivas con la finalidad de no vulnerar el derecho a la debida remuneración del personal administrativo en condiciones de pandemia por COVID-19, con el objeto de que no se sufran recortes, descuentos, ni adeudos por beneficios sociales.
- 5) Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Jauja formular y ejecutar medidas para la revisión e incentivo en la promoción y ascenso del personal administrativo,

mediante una revisión del rendimiento y productividad del personal, considerando su labor y experiencia, que han desarrollado sus actividades en condiciones de pandemia por COVID-19.

- 6) Por último, se recomienda a la Municipalidad Provincial de Jauja incentivar el trabajo en equipo y el compañerismo en el trabajo del personal administrativo en condiciones de pandemia por COVID-19, mediante la aplicación y control del plan de mejora propuesto en el presente trabajo de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *advances in experimental psychology*. New York: Academic Press.
- Alvarez, S. J., & Deceno, G. V. (2020). *Análisis del clima organizacional de la empresa nacional petroperú a partir del teletrabajo durante la pandemia de la Covid-19*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia.
- Ariza, Y., & Hernandez, E. (2020). El clima organizacional en tiempo de pandemia en el sector educativo en la ciudad de Barranquilla. *Revista de la Universidad Simón Bolívar* , 1-11.
- Ascheri, J. E. (2021). *Informe Final de Tesis: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión año 2020*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo .
- Bárcenas, I. D. (2020). *Influencia de la pandemia por Covid-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del municipio de Chinú Cordoba* . Sahagún, Córdoba: Universidad de Córdoba.
- Brandon, A., Culma, B., Duvan, E., & Londoño, Q. (2020). La cultura y el clima de las organizaciones en época del confinamiento a causa del COVID-19. *Conocimiento, investigación y Educación, Vol. 1, Num. 9*.

- Carrión, N. G., & otros. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista de la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo, Volumen 101 No. 1*, 1-11.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración, 7ma. Ed.* . Mexico D.F.: McGraw Hill .
- Chuco, V., & otros. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of global management: Facultad de negocios de la UPC. Volumen 6, Número 1, setiembre*, 1-3.
- Correa, K. A., & Correa, E. D. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Bernardino - San Pablo - Cajamarca, en tiempos de Covid 19 - 2020.* . Cajamarca: Universidad de Cajamarca .
- Davis, K. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Editorial Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (1979). *Organización y Administración*. Prentice-Hall.
- Estepa, A. (1994). *Concepciones iniciales sobre la asociación estadística y su evolución como consecuencia de una enseñanza basada en el uso de ordenadores*. Universidad de Granada. .
- Faria, M. F. (2000). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. Limusa.
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores* . Bogotá: Ediciones de la U.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Cuadernos de Administración, Núm. 42* .

- García, M., & Zapata, D. A. (2008). *Instrumento para el diagnostico del clima organizacional*. Santiago de Chile : Facultad de Ciencias en la administración de la Universidad del Valle.
- Halpin, A., & Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Washington: University Press. .
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press. .
- Mandomedio . (12 de Enero de 2021). *Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto*. Mandomedio : <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Molina, D. J. (2020). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021*. Quito: Universidad Internacional Sek del Ecuador.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cualitativa, cuantitativa y redacción de la tesis, 5ta. Ed. .* Bogotá: Ediciones de la U.
- Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Educación.

- Porras, J. (19 de Enero de 2018). *Clasificación de las relaciones entre compañeros de trabajo*. CESUMA: <https://www.cesuma.mx/blog/clasificacion-de-las-relaciones-entre-companeros-de-trabajo.html>
- Ramos, L. A., Flores, A. J., Paredes, L. J., & Centurión, C. A. (2021). El desempeño laboral en el sector público: reformas en el contexto de la pandemia. *Revista Científica Horizonte Empresarial de la Universidad Señor de Sipán*, Núm. 8, 772-781.
- Risco, J. A. (2020). *Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta” - 2020*. Lima: Universidad César Vallejo .
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional, 10a. ed.* Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega.
- Seisdedos, N. (1996). El clima laboral y su medida. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1(2), 289.
- Silva, S. N. (2021). *Plan de acción de clima laboral frente al COVID - 19 en una empresa del sector agroindustrial*. Piura: Universidad de Piura.
- Vara, A. A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis* . Lima: Editorial Macro .
- Vásquez, M. J. (2021). *Gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020*. Lima: Universidad Cesar Vallejo .
- Villano, R. (2022). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021*. Tacna : Universidad Privada de Tacna.

Vroom, V. H. (1962). Ego-involvement, job satisfaction, and job performance.

Personnel Psychology, 15(2), 89.

ANEXOS

1-A.- Matriz de consistencia

TÍTULO: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN CONDICIONES DE COVID-19 DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA, 2022

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Metodología |
|--|--|--|--|---|---|
| PG: ¿En qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022? | OG: Determinar en qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022. | HG: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en condiciones de Covid-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022. | Variable Independiente X: CLIMA ORGANIZACIONAL | X1: Estructura organizacional X2: Responsabilidad X3: Calor humano X4: Soporte X5: Recompensa | 1.1 Método de Investigación - General: Método científico - Específicos: * Análisis - síntesis * Deductivo – inductivo 1.2 Tipo de Investigación Básica, pura o fundamental con enfoque cuantitativo 1.3 Nivel de Investigación Explicativo 1.4 Diseño de la Investigación No experimental, con enfoque descriptivo correlacional 1.5 Población y muestra * Población: 144 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Jauja. * Muestra: Empleando un muestreo probabilístico, se tiene a 105 trabajadores administrativos, según muestreo no probabilístico |
| PE1: ¿En qué medida el clima organizacional influye en el contenido del trabajo desempeñado en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022? | OE1: Determinar en qué medida el clima organizacional influye en el contenido del trabajo desempeñado en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022. | HE1: El clima organizacional influye significativamente en el contenido del trabajo desempeñado en condiciones de Covid-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022. | Variable Dependiente Y: DESEMPEÑO LABORAL | Y1: Contenido del trabajo | |
| PE2: ¿En qué medida el clima organizacional influye en la supervisión en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022? | OE2: Determinar en qué medida el clima organizacional influye en la supervisión en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022. | HE2: El clima organizacional influye significativamente en la supervisión en condiciones de Covid-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022. HE3: El clima organizacional influye significativamente en la dimensión de remuneración en condiciones de Covid-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022. | | Y2: Supervisión | |
| PE3: ¿En qué medida el clima organizacional influye en la dimensión de remuneración en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022? | OE3: Determinar en qué medida el clima organizacional influye en la dimensión de remuneración en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022. | | | Y3: Remuneración | |
| PE4: ¿En qué medida el clima organizacional influye en la oportunidad de ascenso en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022? | OE4: Determinar en qué medida el clima organizacional influye en la oportunidad de ascenso en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022. | HE4: El clima organizacional influye significativamente en la oportunidad de ascenso en condiciones de Covid-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022. | | Y4: Oportunidad de ascenso | |
| PE5: ¿En qué medida el clima organizacional influye respecto de los compañeros de trabajo, en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022? | OE5: Determinar en qué medida el clima organizacional influye respecto de los compañeros de trabajo, en condiciones de COVID-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022. | HE5: El clima organizacional influye significativamente respecto de los compañeros de trabajo , en condiciones de Covid-19 del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Jauja, 2022. | | Y5: Compañeros de trabajo | |

1-B.- Matriz de operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores |
|---|---|--|-------------------------------|---|
| Variable Independiente X: CLIMA ORGANIZACIONAL | Méndez (2006), al definir al clima organizacional señala que "(...) se refiere a la percepción que los miembros de una organización tienen de las características que la describen y diferencian de otras organizaciones, influyendo estas percepciones en el comportamiento organizacional de las personas." | El clima organizacional comprende la evaluación de la estructura organizacional de una empresa, sobre la base indicadores como la responsabilidad de la misma. Evalúa además el calor humano dentro de las relaciones intralaborales, así como el soporte que brinda la organización a sus empleados y los niveles de recompensa ofrecidos para la motivación. | X1: Estructura organizacional | - Descripción de los cargos y funciones - Políticas y reglamentos claros y bien definidos - Organigrama claramente establecido - Eficiente división de funciones |
| | | | X2: Responsabilidad | - Líneas de mando debidamente establecidas - Delegación de actividades - Eficiencia y eficacia en el desarrollo de funciones |
| | | | X3: Calor humano | - Participación en equipos de trabajo - Relaciones interpersonales - Nivel afectivo del personal administrativo |
| | | | X4: Soporte | - Comunicación efectiva - Liderazgo productivo - Calidad de la interacción de personal - Equipos de trabajo como soporte |
| | | | X5: Recompensa | - Políticas de promoción y ascenso - Reconocimiento como recompensar el desempeño del personal |
| Variable Dependiente Y: DESEMPEÑO LABORAL | Chiavenato (2000) define que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados dentro de la misma; este mismo establece una estrategia individual para poder lograr alcanzarlos. | El desempeño laboral evalúa el contenido del trabajo desempeñado por el trabajador, así como la capacidad y método de supervisión que emprende la organización. Así mismo, comprende las políticas de cumplimiento de aspectos como la remuneración y la oportunidad de ascenso. De otro lado, examina la calidad de las relaciones entre los compañeros de trabajo. | Y1: Contenido del trabajo | - Desempeño de la labor del personal - Oportunidad y responsabilidad - Resultados por objetivos - Status según logros - Autonomía en la toma de decisiones |
| | | | Y2: Supervisión | - Supervisión y confianza en el personal - Supervisión y liderazgo - Supervisión y comunicación |
| | | | Y3: Remuneración | - Remuneración de acuerdo a nivel de responsabilidad asignado - Percepciones de beneficios sociales - Estabilidad laboral |
| | | | Y4: Oportunidad de ascenso | - Oportunidad de ascenso en base a reclasificación - Oportunidad de ascenso en base a la promoción - Oportunidad de ascenso en base al traslado |
| | | | Y5: Compañeros de trabajo | - Cooperación producto del clima laboral - Nivel afectivo producto del clima laboral - Confianza producto del clima laboral |

1-C.- Matriz de operacionalización del instrumento

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
|---|-------------------------------|--|----------|--|
| Variable Independiente X: CLIMA ORGANIZACIONAL | X1: Estructura organizacional | <ul style="list-style-type: none"> - Descripción de los cargos y funciones - Políticas y reglamentos claros y bien definidos - Organigrama claramente establecido - Eficiente división de funciones | 1 al 4 | Escala de Likert Muy de acuerdo (5), De acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y Muy en desacuerdo (1) |
| | X2: Responsabilidad | <ul style="list-style-type: none"> - Líneas de mando debidamente establecidas - Delegación de actividades - Eficiencia y eficacia en el desarrollo de funciones | 5 al 7 | |
| | X3: Calor humano | <ul style="list-style-type: none"> - Participación en equipos de trabajo - Relaciones interpersonales - Nivel afectivo del personal administrativo | 8 al 10 | |
| | X4: Soporte | <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación efectiva - Liderazgo productivo - Calidad de la interacción de personal - Equipos de trabajo como soporte | 11 al 14 | |
| | X5: Recompensa | <ul style="list-style-type: none"> - Políticas de promoción y ascenso - Reconocimiento como recompensar el desempeño del personal | 15 y 16 | |
| Variable Dependiente Y: DESEMPEÑO LABORAL | Y1: Contenido del trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de la labor del personal - Oportunidad y responsabilidad - Resultados por objetivos - Status según logros - Autonomía en la toma de decisiones | 17 al 21 | |
| | Y2: Supervisión | <ul style="list-style-type: none"> - Supervisión y confianza en el personal - Supervisión y liderazgo - Supervisión y comunicación | 22 al 24 | |
| | Y3: Remuneración | <ul style="list-style-type: none"> - Remuneración de acuerdo a nivel de responsabilidad asignado - Percepciones de beneficios sociales - Estabilidad laboral | 25 al 27 | |
| | Y4: Oportunidad de ascenso | <ul style="list-style-type: none"> - Reclasificación del personal - Promoción del personal - Ascenso al traslado | 28 y 29 | |
| | Y5: Compañeros de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Cooperación producto del clima laboral - Nivel afectivo producto del clima laboral - Confianza producto del clima laboral | 30 al 33 | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 24) La municipalidad realiza las acciones de supervisión, tendiendo a la comunicación efectiva con los trabajadores administrativos | | | | | |
| 25) Al personal administrativo de la municipalidad se le asigna una remuneración de acuerdo a nivel de responsabilidad asignado, considerando además las condiciones del trabajo en pandemia | | | | | |
| 26) Al personal administrativo de la municipalidad se le asigna las percepciones de beneficios sociales de acuerdo a ley | | | | | |
| 27) La municipalidad protege la estabilidad laboral del personal administrativo en condiciones de pandemia | | | | | |
| 28) La municipalidad tiene en cuenta como oportunidad de ascenso a la reclasificación | | | | | |
| 29) La municipalidad tiene en cuenta como oportunidad de ascenso a la promoción | | | | | |
| 30) La municipalidad tiene en cuenta como oportunidad de ascenso al traslado | | | | | |
| 31) El personal administrativo de la municipalidad realiza sus funciones bajo un clima de cooperación producto del clima laboral | | | | | |
| 32) El personal administrativo de la municipalidad realiza sus funciones bajo un nivel afectivo propicio producto del clima laboral | | | | | |
| 33) El personal administrativo de la municipalidad realiza sus funciones en base a la confianza como producto del clima laboral | | | | | |

1-E.- Ficha de evaluación de juicio de experto



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

I. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

11. Título de la investigación : INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN CONDICIONES DE COVID-19 DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA 2022
12. Investigador (es) : Bach. Andrea Celeste Lazo Meza
Bach. Yesica Rocío Ticsé Amancay
13. Fecha de evaluación :

II. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR

- 2.1. Nombre completo del experto : Dr. Luis Antonio Visurraga Camargo
- 2.2. Profesión : Licenciado en Administración
- 2.3. Grado académico : Doctor
- 2.4. Especialidad : Doctor en Administración
- 2.5. Centro laboral : Universidad Peruana Los Andes
- 2.6. Celular : 97277102
- 2.7. E-mail : lvisurraga@upla.edu.pe

III. EVALUACIÓN

| Nº | Criterio | Valoración | | Observación |
|----|------------------|--|----|-------------|
| | | Si | No | |
| 1 | Claridad | Esta formulado con lenguaje claro y apropiado | X | |
| 2 | Objetividad | Esta expresado en forma Esta apropiadamente objetiva | X | |
| 3 | Pertinencia | Adecuado al avance de la especialidad | X | |
| 4 | Organización | Existe una organización lógica | X | |
| 5 | Suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | X | |
| 6 | Adecuación | Adecuado para valorar el constructo o variable a medir | X | |
| 7 | Consistencia | Basado en aspectos éticos científicos | X | |
| 8 | Coherencia | Entre las definiciones, dimensiones e indicadores | X | |
| 9 | Metodología | La estrategia corresponde al propósito de la medición | X | |
| 10 | Significatividad | Es útil y investigación adecuada para la investigación | X | |

Comentarios:

NINGUNO

Dr. Luis Antonio Visurraga Camargo
DOCENTE INVESTIGADOR

Evaluador



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

I. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- 1.1. Título de la investigación : INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN CONDICIONES DE COVID-19 DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA, 2022
- 1.2. Investigador(es) : Bach. Andrea Celeste Lazo Meza
Bach. Jessica Rocío Ticsé Amancay
- 1.3. Fecha de evaluación : _____

II. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR

- 2.1. Nombre completo del experto : Mtro. Paul Martínez Vitor
- 2.2. Profesión : Licenciado en Administración
- 2.3. Grado académico : Maestro
- 2.4. Especialidad : Gestión Estratégica
- 2.5. Centro laboral : Universidad Peruana Los Andes
- 2.6. Celular : 964306674
- 2.7. E-mail : d.pmartinez@upla.edu.pe

III. EVALUACIÓN

| Nº | Criterio | Valoración | | Observación |
|----|------------------|--|----|-------------|
| | | Si | No | |
| 1 | Claridad | Esta formulado con lenguaje claro y apropiado | X | |
| 2 | Objetividad | Esta expresado en forma Esta apropiadamente objetiva | X | |
| 3 | Pertinencia | Adecuado al avance de la especialidad | X | |
| 4 | Organización | Existe una organización lógica | X | |
| 5 | Suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | X | |
| 6 | Adecuación | Adecuado para valorar el constructo o variable a medir | X | |
| 7 | Consistencia | Basado en aspectos edlicos científicos | X | |
| 8 | Coherencia | Entre las definiciones, dimensiones e indicadores | X | |
| 9 | Metodología | La estrategia corresponde al propósito de la medición | X | |
| 10 | Significatividad | Es útil y investigación adecuado para la investigación | X | |

Comentarios:

Mtro. Paul Denis Martínez Vitor
ADMINISTRADOR
CLAD - 03489



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

I. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- 1.1. Título de la investigación : INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN CONDICIONES DE COVID-19 DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA, 2022
- 1.2. Investigador(es) : Bach. Andrea Celeste Lazo Meza
Bach. Yesica Rocío Ticsé Amancay
- 1.3. Fecha de evaluación :

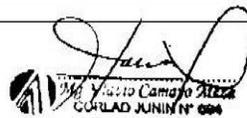
II. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR

- 2.1. Nombre completo del experto : Mg. Flavio Camayo Meza
- 2.2. Profesión : Licenciado en Administración
- 2.3. Grado académico : Magister
- 2.4. Especialidad : Gestión Pública
- 2.5. Centro laboral : Universidad Peruana Los Andes
- 2.6. Celular : 964839565
- 2.7. E-mail : d.camayo@upla.edu.pe

III. EVALUACIÓN

| Nº | Criterio | Valoración | | Observación |
|----|------------------|--|----|-------------|
| | | Si | No | |
| 1 | Claridad | Esta formulado con lenguaje claro y apropiado | X | |
| 2 | Objetividad | Esta expresado en forma Esta apropiadamente objetiva | X | |
| 3 | Pertinencia | Adecuado al avance de la especialidad | X | |
| 4 | Organización | Existe una organización lógica | X | |
| 5 | Suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | X | |
| 6 | Adecuación | Adecuado para valorar el constructo o variable a medir | X | |
| 7 | Consistencia | Basado en aspectos éticos científicos | X | |
| 8 | Coherencia | Entre las definiciones, dimensiones e indicadores | X | |
| 9 | Metodología | La estrategia corresponde al propósito de la medición | X | |
| 10 | Significatividad | Es útil y investigación adecuada para la investigación | X | |

Comentarios:


Mg. Flavio Camayo Meza
CORLAO JUNIN N° 004

Evaluador

1-F.- Consentimiento informado

La presente investigación es conducida por las Bach. Andrea Celeste Lazo Meza y Bach. Yesica Rocio Ticse Amancay, de la Universidad Peruana Los Andes de la Facultad de Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Escuela de Administración y sistemas.

El propósito del es estudio es recoger información acerca del tema: **INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN CONDICIONES DE COVID-19 DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA, 2022.**

Para responder las preguntas en el “cuestionario” (instrumento de investigación) tomará aproximadamente 30 minutos de tiempo, existiendo para ello una escala de respuestas.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Las respuestas del “cuestionario” serán codificadas y tabuladas, para dar fe que lo extraído a través ella, de lo que se comprobará la certeza de la información recogida y cualquier interesado pueda observar y contrastar su veracidad.

Finalmente, reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Huancayo, 19 de mayo de 2022.

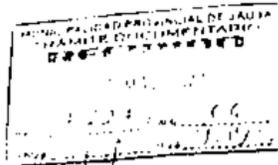


Bach. Andrea Celeste Lazo Meza
DNI Nro. 48230439



Bach. Yesica Rocio Ticse Amancay
DNI Nro. 47646955

1-G.- Solicitud a la entidad.



SUMILLA: Solicitamos acceso a información pública

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA

Las Bach. ANDREA CELESTE LAZO MEZA, identificada con DNI Nro. 48230439, con domicilio en Av. Tahuantinsuyo n.º 20 - Saños Grande y Bach. YESICA ROCIO TICSE AMANCAY, identificada con DNI Nro. 47646955, con domicilio Jr. Juan Vizcaro y Guzman n.º 699 - Jauja, nos presentamos ante su despacho para solicitar como sigue:

Las suscritas, egresadas de la Universidad Peruana Los Andes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Escuela de Administración y Sistemas, con la finalidad de poder optar el título de licenciadas en Administración, estamos desarrollando el trabajo de investigación titulado "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN CONDICIONES DE COVID-19 EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA, 2022", a cargo de la Mg. Doris Isabel Alvarado Canturín. Con el objetivo de poder llevar a cabo dicha investigación, resulta necesario que se nos pueda informar la relación total de trabajadores administrativos que hay en su entidad a la fecha y poder considerar la aplicación de nuestro estudio en la institución que usted dirige dignamente, por lo que solicitamos se nos dé acceso a dicha información, cuya finalidad es estrictamente académica.

Así mismo, solicitamos se nos brinde la autorización para la aplicación de un cuestionario de aplicación, con la finalidad de poder recoger información pertinente para los objetivos de nuestra tesis. Para este fin, adjuntamos el cuestionario de aplicación a la presente.

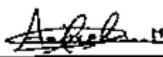
POR LO TANTO:

En espera de que se acceda a lo solicitado, quedamos de usted.

AJUNTO:

- Copias de DNI
- Instrumento de recolección de datos
- Resolución N° 0624-2021/D-FCAC-UPLA

Huancayo, 26 de mayo de 2022


 Bach. Andrea Celeste Lazo Meza
 DNI Nro. 48230439
 Cel. n.º 998817672


 Bach. Yesica Rocio Ticse Amancay
 DNI Nro. 47646955
 Cel. n.º 989462746

1-H.- Respuesta de la entidad.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
JAUJA

País de Jauja | *hospitalaria,
cultural y segura.*

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Jauja, 27 de julio del 2022.

CARTA Nº 105 - 2022 - SGRH/MPJ

BACHILLERES:

**ANDREA CELESTE LAZA MEZA
YESICA ROCÍO TICSE AMANCAY**

Estimadas:

Es grato dirigirme a ustedes y expresarles un saludo cordial, en aras de responder al compromiso adquirido al frente de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Jauja, que en merito a su solicitud, con tramite documentario Expediente Nº 7227 de fecha 27 de mayo de 2022 a su petición estrictamente de estudios se le concede la lista de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jauja que, cuenta con 144 (ciento cuarenta y cuatro) personales administrativos, entre ellos 42 personales bajo el Régimen D.L. 276 y 102 personales bajo el Régimen D.L. 1057.

➡ Adjunto lista de personal administrativo.

Es todo en cuanto informo para los fines pertinentes del trabajo de investigación.

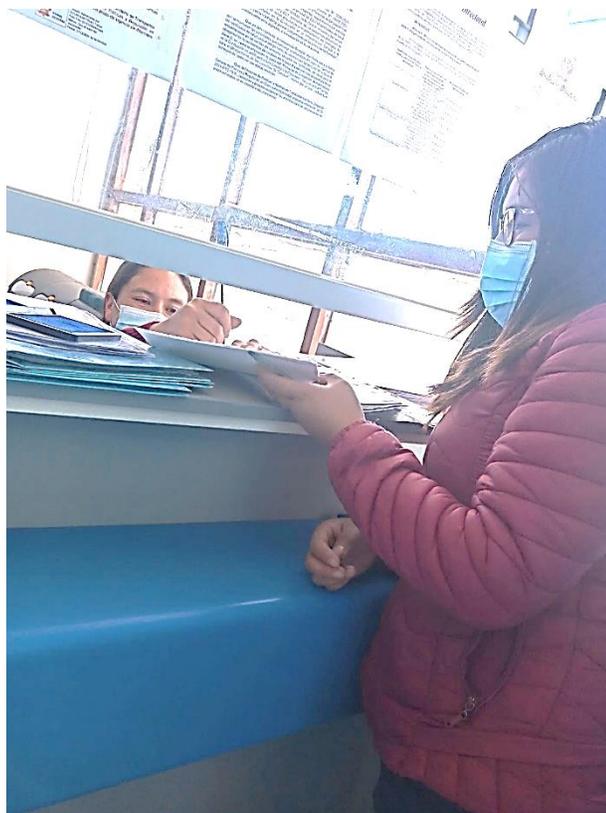
Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA
Madelino V. Refugio Durán
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

A
02/08/22
3:10 pm
037414

1-I.- Fotos de la aplicación del instrumento





1-J.- Declaración de Autoría**DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo. **ANDREA CELESTE LAZO MEZA**, identificada con DNI N° 48230439 Domiciliado en Av. Tahuantinsuyo , El Tambo, bachiller de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, **DECLARO BAJO JURAMENTO** ser el autor del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: **“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN CONDICIONES DE COVID-19 DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA, 2022”**, haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, 20 de agosto de 2022.


Bach. Andrea Celeste Lazo Meza
DNI N° 48230439



DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **YESICA ROCIO TICSE AMANCAY**, identificada con DNI N° 47646955, domiciliada en Jr. Juan Vizcardo y Guzmán n.º 699 - Jauja, bachiller de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser el autor del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: **"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN CONDICIONES DE COVID-19 DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA, 2022"**, haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, 20 de agosto de 2022.


Bach. **Yesica Rocio Ticse Amancay**
DNI Nro. 47646955