

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de  
los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales  
Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima - 2020

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en  
Administración y Negocios Internacionales

**Por:**

Bach. Sarai Zumaeta Zabarburu de Arapa

**Asesor:**

Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

**Lima, julio del 2022**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Mg. Lizardo Vásquez Villanueva, de la Facultad de ciencias empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.” constituye la memoria que presenta la Bachiller (Sarai Zumaeta Zababuru de Arapa) para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 07 días del mes de septiembre del año 2022.



---

Lizardo Vásquez Villanueva

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 23 días del mes de mayo del año 2022 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Alcides Alberto Flores Saenz el secretario: Mg. Yessica Del Rocío Erazo Ordoñez como miembro: Ing. Efren Sarmiento Ajalla y el asesor Mg. Lizardo Vásquez Villanueva, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal policial de la División de Servicios Musicales Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima - 2020”* del Bachiller:

a. Sarai Zumaeta Zababuru de Arapa

Conducente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Sarai Zumaeta Zababuru de Arapa

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADA	16	B	Bueno	Muy bueno

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente



\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Asesor

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (a)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (b)

# **El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima - 2020.**

The Organizational Climate and the Work Performance of Police Officers of the Division of Musical Services, Musical Department No. 03 Colosseum, Lima - 2020.

**Sarai Zumaeta Zabarruru<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión. Carretera Central 10.6 Ñaña, Chosica, Lima, Perú

\*Autor correspondiente: saraizumaeta@upeu.edu.pe (Sarai Zumaeta).

Fecha de recepción: 09 01 2021. Fecha de aceptación: 02 03 2021

---

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como principal objetivo, determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima - 2020. Para ello, el estudio se encuentra enmarcado en un diseño no experimental correlacional, mientras que para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta siendo el cuestionario de preguntas, el instrumento empleado para la variable clima organizacional de acuerdo a la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO), y para la variable desempeño laboral, se empleó la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans, la muestra estuvo conformada por 109 efectivos de la división de servicios musicales de la PNP del Departamento Musical N° 03 "El Coliseo". Los resultados más resaltantes fueron, que la variable clima organizacional fue percibida como regular por parte del 67% de los colaboradores, mientras que el desempeño de los trabajadores también fue regular (65.1%), finalmente, se llegó a concluir que, el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan significativamente.

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño laboral, rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was the relationship between the organizational climate and the work performance of police officers of the Division of Musical Services, Musical Department No. 03 Colosseum, Lima - 2020. To do this, the study is framed in a design nonexperimental correlational, while for the data collection the survey technique was used, the questionnaire being the instrument used for the organizational climate variable according to the Multidimensional Organizational Climate Measurement (MOCM), and for the labor performance variable, the Koopmans individual work performance scale was used, the sample was made up of 109 members of the PNP music services division of the Musical Department No. 03 "El Coliseo". The most outstanding results were that at the level of the organizational climate variable it is perceived

as regular by 67% of the employees, while the performance of the workers is also regular (65.1%), it was finally concluded that between the climate Organizational and work performance are significantly related.

**Keywords:** organizational climate, work performance, task performance, counterproductive behaviors, performance in context.

---

## INTRODUCCIÓN

Es fundamental contar con el conocimiento acerca del clima organizacional de toda institución, porque brinda información en torno a diferentes procesos que establecen los comportamientos organizacionales, además, mediante ello, se pueden introducir cambios planeados en las conductas, actitudes de los colaboradores y en la estructura organizacional (Azocar, 2014).

En el Perú, el sector privado se destaca por una adecuada gestión del clima organizacional, debido a que el enfoque organizacional se ha centrado no solamente en buscar la satisfacción de los trabajadores, sino se busca que los colaboradores se sientan comprometidos con su ambiente y responsabilidad a cargo, puesto que se considera que el clima organizacional "no es solo sentirse bien o que los colaboradores estén motivados" sino que tengan adecuadas condiciones, relaciones entre compañeros y un apego afectivo a la compañía (Gestión, 2015). Sin embargo, en el sector público la realidad que se vive es totalmente diferente, debido a que de acuerdo con un estudio por Ronald Career Services Group indica que solo el cuarenta y cuatro por ciento de los empleados del país, sienten que son productivos en sus labores y, un setenta y cuatro por ciento de encuestados señala que son improductivos, además, se considera que su ambiente laboral resulta

negativo, hostil, y ello, genera que sean menos productivos. (Medina, 2018)

Por medio de la observación y de algunas conversaciones con los colaboradores de la división de servicios musicales de la PNP se ha logrado evidenciar que, no disponen de autonomía para realizar sus actividades, así mismo, deben seguir al pie de la letra las indicaciones que se les suministra, sin la opción de tener criterio propio en cuanto a sus actividades; otro aspecto a destacar es que la comunicación no resulta efectiva, puesto que sus opiniones no son tomadas en consideración, no les brindan estímulos para tener un mejor desempeño, y en muchas oportunidades no son tratados con respeto; además se ha destacado que la infraestructura para realizar sus ensayos no cumplen con las mínimas condiciones higiénicas, además que no disponen de todos los equipos y materiales para realizar sus actividades adecuadamente. Por otra parte, los colaboradores refieren, que en ocasiones no son capaces de realizar adecuadamente sus labores, no efectúan una planificación de su trabajo con el fin de terminarlo en el tiempo propuesto y no se considera los aspectos positivos que tiene su labor.

A partir de esto se podría referir que los colaboradores de la división de servicios musicales de la PNP no cuentan con un clima organizacional adecuado que les facilite el desarrollo de sus actividades, producto de la falta

de autonomía, una carencia de comunicación efectiva y condiciones laborales poco favorables para que puedan desarrollar sus actividades apropiadamente, por tal motivo de continuar con esta problemática es posible que los colaboradores no se sientan a gusto con las labores que desempeñan en esta institución pública. Así mismo, es posible referir que su desempeño laboral podría estar presentado un rendimiento bajo producto de que en ocasiones no son capaces de realizar sus actividades y no se planifican sus labores para aprovechar el tiempo adecuadamente, por tal razón de continuar con esta problemática es posible que su productividad en las labores que desempeñan esté declinando.

Por tal motivo, el presente estudio tiene por finalidad dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima - 2020?

El estudio servirá para conocer en mayor medida la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral dentro de la labor que realizan los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales. De manera que, los resultados aportarán evidencia científica de la relación de dichas variables. Además, los resultados del presente estudio servirán como evidencia científica a partir de la cual las autoridades correspondientes podrán implementar mecanismos correctivos a fin de mejorar el clima organizacional en la división de servicios musicales de la PNP del Departamento Musical N° 03 "El Coliseo", mejorando, de esta forma el desempeño laboral de los efectivos. Por lo tanto, el presente estudio ayudará a resolver la problemática que se viene observando con relación al desempeño laboral de los efectivos.

## **METODOLOGÍA**

En cuanto al diseño de la investigación se centró en no ser experimental, por ello, Díaz (2009) establece que este diseño se caracteriza porque el investigador no interviene en el desarrollo de las variables, en otras palabras, no fueron manipuladas bajo ninguna circunstancia; el fin del estudio fue observar los sucesos tal y como ocurren en su ambiente natural con el fin de presentar la realidad tal y como se observa.

### **VARIABLES**

Está compuesto por dos variables. (1) clima organizacional, la cual cuenta con las siguientes dimensiones: relaciones sociales, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo; satisfacción/motivación y esfuerzo de los trabajadores; beneficios y recompensas; consideración y liderazgo de directivos, condiciones en el lugar de trabajo; finalmente, autonomía en el trabajo. (2) Desempeño laboral, la cual cuenta con las siguientes dimensiones: rendimiento en la tarea; comportamientos laborales contraproducentes; rendimiento en el contexto.

A partir de las variables mencionadas, se plantea la siguiente hipótesis:

H1: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima- 2020.

### **Población y muestra**

La población del estudio estará conformada por 109 efectivos de la división de servicios musicales de la PNP del Departamento Musical N° 03

“El Coliseo”, según Valderrama (2015) La población es considerada como un grupo finito o infinito, el cual es susceptible a la observación o investigación, en otras palabras, puede ser un grupo de personas, animales, objetos, documentos y otros que poseen características de interés para el investigador para su estudio.

La muestra por su parte Supo (2018) la define como un subgrupo que representa de forma íntegra a la población susceptible a estudio y, a partir de ella se recolectaran cada uno 60 de los datos necesarios para el investigador y su trabajo de estudio; por tal motivo la muestra del presente estudio se tomara el total de los colaboradores de la división de servicios musicales de la PNP del

Departamento Musical N° 03 “El Coliseo”. La muestra estuvo compuesta por un total de 109 colaboradores.

### Técnica e instrumento

Para fines de la investigación se contó con dos cuestionarios, el primero está orientado a la primera variable “clima organizacional” y cuenta con 33 ítems que fueron evaluados con la escala Likert desde 1 para muy en desacuerdo, 2 algo en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 algo de acuerdo 5 muy de acuerdo. El segundo cuestionario se encuentra enfocado en la segunda variable “desempeño laboral” contó con 16 ítems y fue evaluada con los valores de: nunca, a veces y siempre.

### Confiabilidad del instrumento

Conforme se muestra en las tablas 1 y 2, se pudo determinar que ambos instrumentos cuentan con una confiabilidad significativa puesto que el instrumento respecto a la variable clima organizacional contó con el coeficiente

de 0.983 sobre 33 ítems, mientras que la variable desempeño laboral presentó un coeficiente de 0.959 sobre 16 ítems.

**Tabla 1**  
*Confiabilidad del clima organizacional*

Variable/dimensión	Alfa de Cronbach	Ítems
Relaciones sociales, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	0.918	7
Satisfacción/motivación y esfuerzo de los trabajadores	0.928	7
Beneficios y recompensas	0.890	4
Consideración y liderazgo de directivos	0.931	8
Condiciones en el lugar de trabajo	0.879	4
Autonomía en el trabajo	0.817	3
Clima organizacional	0.983	33

**Tabla 2**  
*Confiabilidad del desempeño laboral*

Variable/dimensión	Alfa de Cronbach	Ítems
Relaciones sociales, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	0.918	7
Satisfacción/motivación y esfuerzo de los trabajadores	0.928	7
Beneficios y recompensas	0.890	4
Consideración y liderazgo de directivos	0.931	8
Condiciones en el lugar de trabajo	0.879	4
Autonomía en el trabajo	0.817	3
Clima organizacional	0.983	33

### Método de análisis

Respecto al objetivo general de este estudio, se ha desarrollado un análisis

de acuerdo con la prueba estadística de correlación rho de Spearman, con un p-valor por debajo del 0.05.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, de acuerdo con la prueba estadística de correlación rho de Spearman, con un p-valor por debajo del 0.05, se pudo comprobar la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 “Coliseo”, que, con un coeficiente de correlación de 0.732, se confirma que ambas variables se encuentran relacionadas significativamente, ya que dentro de la institución se ha presentado un nivel regular de relaciones sociales, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo; de satisfacción, motivación y esfuerzo de los trabajadores; de beneficios y recompensas; de consideración y liderazgo de directivos; de condiciones en el lugar de trabajo; y de autonomía en el trabajo, lo que ha estado ocasionando que exista un regular desempeño laboral por parte de los efectivos. Esto guarda relación con la investigación abordada por **Rodríguez e Izquierdo (2017)** quienes buscaron determinar la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. A partir del objetivo propuesto se pudo comprobar que la relación entre ambas variables, fue directa, en otras palabras, a mayor clima organizacional generará un mayor desempeño laboral.

En tabla 4 se presenta la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el cual, mediante la prueba de correlación de rho de Spearman, la que ha permitido establecer la existencia de relación entre las variables estudiadas, en donde se desprende que al obtener un

p-valor inferior a 0.05, se concluyó la existencia relacional de ambas variables, asimismo, conforme al coeficiente de correlación obtuvo un valor del 0.732 lo indica que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es de 73.2%.

Bajo la regla de decisión “si p-valor es < 0.05, entonces, se rechaza H0”, se plantearon dos hipótesis:

H<sub>1</sub>: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.

H<sub>0</sub>: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.

**Tabla 3**

*Correlación entre clima organizacional vs desempeño laboral.*

Clima organizacional	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	0.732**	0.000	109

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

La tabla 4 se presenta la correlación entre las relaciones sociales, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y el desempeño laboral, el cual, mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, ha permitido establecer la existencia de relación entre las variables estudiadas, en donde se desprende que al obtener un p-valor inferior a 0.05, se concluye la existencia de relación, asimismo, conforme al coeficiente de correlación

este obtuvo un valor del 0.683 lo indica que la relación entre las relaciones sociales, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y el desempeño laboral es de 68.3%.

Tabla 4. *Correlación entre relaciones sociales, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo vs desempeño laboral*

Relaciones sociales, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	0.683**	0.000	109

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

H<sub>1</sub>: La satisfacción/motivación y esfuerzo de los trabajadores se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.

H<sub>0</sub>: La satisfacción/motivación y esfuerzo de los trabajadores no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.

La tabla 5 se presenta la correlación entre la satisfacción/ motivación y esfuerzo de los trabajadores y el desempeño laboral, el cual, mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, ha permitido establecer la existencia de relación entre las variables estudiadas, en donde se desprende que al obtener un p-valor inferior a 0.05, se concluye la existencia de relación, asimismo, conforme al coeficiente de correlación este obtuvo un valor del 0.758 lo indica que la relación entre la satisfacción/ motivación y esfuerzo de los

trabajadores y el desempeño laboral es de 75.8%.

Tabla 5. *Correlación entre satisfacción/ motivación y esfuerzo de los trabajadores vs desempeño laboral*

Satisfacción/ motivación y esfuerzo de los trabajadores	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	0.758**	0.000	109

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

H<sub>1</sub>: Los beneficios y recompensas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.

H<sub>0</sub>: Los beneficios y recompensas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.

La tabla 6 se presenta la correlación entre los beneficios y recompensas y el desempeño laboral, el cual, mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, ha permitido establecer la existencia de relación entre las variables estudiadas, en donde se desprende que al obtener un p-valor inferior a 0.05, se concluye la existencia de relación, asimismo, conforme al coeficiente de correlación este obtuvo un valor del 0.677 lo indica que la relación entre los beneficios y recompensas y el desempeño laboral es de 67.7%.

Tabla 6. *Correlación entre beneficios y recompensas vs desempeño laboral*

Desempeño laboral
-------------------

Beneficios y recompensas	Rho de Spearman	p-valor	N
	0.677**	0.000	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

H<sub>1</sub>: La consideración y liderazgo de directivos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.

H<sub>0</sub>: La consideración y liderazgo de directivos no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.

La tabla 7 se presenta la correlación entre la consideración y liderazgo de directivos y el desempeño laboral, el cual, mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, ha permitido establecer la existencia de relación entre las variables estudiadas, en donde se desprende que al obtener un p-valor inferior a 0.05, se concluye la existencia de relación, asimismo, conforme al coeficiente de correlación este obtuvo un valor del 0.704 lo indica que la relación entre la consideración y liderazgo de directivos y el desempeño laboral es de 70.4%.

Tabla 7. *Correlación entre consideración y liderazgo de directivos vs desempeño laboral*

Consideración y liderazgo de directivos	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	N
0.704**	0.000	109	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

H<sub>1</sub>: Las condiciones en el lugar de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.

H<sub>0</sub>: Las condiciones en el lugar de trabajo no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.

La tabla 8 se presenta la correlación entre las condiciones en el lugar de trabajo y el desempeño laboral, el cual, mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, ha permitido establecer la existencia de relación entre las variables estudiadas, en donde se desprende que al obtener un p-valor inferior a 0.05, se concluye la existencia de relación, asimismo, conforme al coeficiente de correlación este obtuvo un valor del 0.778 lo indica que la relación entre las condiciones en el lugar de trabajo y el desempeño laboral es de 77.8%.

Tabla 8. *Correlación entre condiciones en el lugar de trabajo vs desempeño laboral*

Condiciones en el lugar de trabajo	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	N
0.778**	0.000	109	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

H<sub>1</sub>: La autonomía en el trabajo se relacionan significativamente con el

desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.

H<sub>0</sub>: La autonomía en el trabajo no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020

La tabla 9 se presenta la correlación entre la autonomía en el trabajo y el desempeño laboral, el cual, mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, ha permitido establecer la existencia de relación entre las variables estudiadas, en donde se desprende que al obtener un p-valor inferior a 0.05, se concluye la existencia de relación, asimismo, conforme al coeficiente de correlación este obtuvo un valor del 0.691 lo indica que la relación entre la autonomía en el trabajo y el desempeño laboral es de 69.1%.

Tabla 9. *Correlación entre autonomía en el trabajo vs desempeño laboral*

Autonomía en el trabajo	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	0.691**	0.000	109

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

H<sub>1</sub>: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.

H<sub>0</sub>: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios

Musicales, Departamento Musical N° 03 Coliseo, Lima – 2020.

La tabla 10 se presenta la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el cual, mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, ha permitido establecer la existencia de relación entre las variables estudiadas, en donde se desprende que al obtener un p-valor inferior a 0.05, se concluye la existencia de relación, asimismo, conforme al coeficiente de correlación este obtuvo un valor del 0.732 lo indica que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es de 73.2%.

Tabla 10. *Correlación entre clima organizacional vs desempeño laboral*

Clima organizacional	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	0.732**	0.000	109

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

## CONCLUSIONES

Se confirmó la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los efectivos policiales de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03, el cual presentó una significancia por debajo del 0.05, además, conforme al coeficiente de correlación, el grado de asociación fue del 73.2%.

## Recomendaciones

Dentro de la institución, hay necesidad de mejorar diversos aspectos respecto al clima organizacional, que según los resultados, se asocia con el desempeño de cada uno de los trabajadores, por tanto, es importante que, directivos, así como trabajadores

muestren disposición a mejorar partiendo de la actitud para que exista un mejor clima organizacional.

Es importante que la institución realice jornadas de esparcimiento para todos los trabajadores de la División de Servicios Musicales, Departamento Musical N° 03, a partir de que existen pocas relaciones entre colegas y falta de unión a nivel de grupo, por lo que sería fundamental para mejorar la comunicación entre ellos, así como la creación de afinidades.

El directivo a cargo de la división, así como la parte administrativa de la institución deben ofrecer a los trabajadores algún tipo de reconocimiento a fin de que se puedan sentir motivados, así como ofrecer opciones de ascensos por el cumplimiento extraordinario de su labor.

De acuerdo con el párrafo anterior, los directivos deben destinar algún tipo de beneficio a los colaboradores por el cumplimiento de su trabajo, así como diversas distinciones conforme a las necesidades que requiera cada uno de los efectivos que forman parte del División de Servicios Musicales.

Es importante que la institución destine un presupuesto a la capacitación de los directivos, así como la contratación de un coach o un especialista sobre inteligencia emocional, para que los directivos puedan tener un mejor trato para con los efectivos a su cargo.

La institución también debe destinar un presupuesto para mejorar los ambientes donde trabajan los efectivos, también, es importante que los trabajadores cuenten con el mobiliario en buenas condiciones, aquellos que no faciliten el normal trabajo de los efectivos deben ser cambiados.

El directivo a cargo de la División de Servicios Musicales, debe destinarle responsabilidades a cada efectivo y

que cada uno de ellos deberá cumplir con lo asignado en base a las decisiones que ellos tomen y en la forma en que deseen llevarlo a cabo, la idea es que cada trabajador tenga el control de sus actividades para que exista un mayor involucramiento para con sus labores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Azocar, E. (16 de Julio de 2014). Clima organizacional. *Aporrea*. Recuperado el 2019, de <https://www.aporrea.org/actualidad/a191653.html>
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Santiago: Ril.
- Gestion. (07 de Septiembre de 2015). Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio. *Gestion*. Recuperado el 2019, de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ceo-peru-ven-clima-organizacional-variable-intangible-negocio-99286-noticia/>
- Medina, N. (2018). *Gestión de equipos eficaces: influir y motivar*. Madrid: Editorial CEP. Recuperado el 11 de marzo de 2019, de [https://books.google.com.pe/books?id=nWFRDwAAQBAJ&pg=PA80&dq=satisfacci%C3%B3n+la+boral&hl=es&sa=X&ved=0ahUK Ewjnx6\\_Duf\\_fAhWy2FkKHXCDGOgQ6AEIODAD#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=nWFRDwAAQBAJ&pg=PA80&dq=satisfacci%C3%B3n+la+boral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjnx6_Duf_fAhWy2FkKHXCDGOgQ6AEIODAD#v=onepage&q&f=false)
- Rodriguez, P., & Izquierdo, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal policial del departamento de seguridad del estado Trujillo, 2017*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Julio\\_Izquierdo\\_Espinoza/publication/333455770\\_Articulo\\_clima\\_organizacional\\_y\\_desempeno\\_laboral/links/5ceeb548a6fdcc8](https://www.researchgate.net/profile/Julio_Izquierdo_Espinoza/publication/333455770_Articulo_clima_organizacional_y_desempeno_laboral/links/5ceeb548a6fdcc8)

475f63dfc/Articulo-clima-organizacional-y-desempeno-laboral.

Supo, J. (Mayo de 2018). Seminario de Investigación Para la Producción Científica". *Seminario Online llevado a cabo en Arequipa. Perú.*

Valderrama, S. (2015). *Pasos Para Elaborar Proyectos de investigación Científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta.* Lima: San Marcos.

## Anexos

### Cuestionario para el clima organizacional

N°	Clima Organizacional	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades	1	2	3	4	5
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo	1	2	3	4	5
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.	1	2	3	4	5
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades	1	2	3	4	5
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.	1	2	3	4	5
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.	1	2	3	4	5
7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.	1	2	3	4	5
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos	1	2	3	4	5
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores	1	2	3	4	5
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.	1	2	3	4	5
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo	1	2	3	4	5
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.	1	2	3	4	5
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.	1	2	3	4	5
14	En la organización, la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	1	2	3	4	5
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.	1	2	3	4	5
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.	1	2	3	4	5
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	1	2	3	4	5
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.	1	2	3	4	5
19	Dentro de la organización, el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.	1	2	3	4	5
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.	1	2	3	4	5

21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo	1	2	3	4	5
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.	1	2	3	4	5
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.	1	2	3	4	5
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.	1	2	3	4	5
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.	1	2	3	4	5
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.	1	2	3	4	5
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.	1	2	3	4	5
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.	1	2	3	4	5
30	El ambiente de trabajo le ofrece seguridad	1	2	3	4	5
31	Las condiciones higiénicas de su ambiente le son favorables	1	2	3	4	5
32	Existe orden, cuidado y el ambiente le resulta estéticamente agradable.	1	2	3	4	5
33	Los equipos, muebles y espacio permiten realizar el trabajo cómodamente.	1	2	3	4	5

El segundo cuestionario se encuentra enfocado en la segunda variable “desempeño laboral” contó con 16 ítems y fue evaluada con los valores de: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

## Cuestionario para el desempeño laboral

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	ESCALA				
<b>Rendimiento en la tarea</b>						
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	1	2	3	4	5
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	1	2	3	4	5
3	Cuando pude realice tareas laborales desafiantes.	1	2	3	4	5
4	Cuando termine con el trabajo asignado, comencé con nuevas tareas sin que me lo pidieran.	1	2	3	4	5
5	En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía lograr.	1	2	3	4	5
6	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	1	2	3	4	5
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	1	2	3	4	5
<b>Comportamientos contraproducentes</b>						
8	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo.	1	2	3	4	5
9	Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	1	2	3	4	5
10	Agrande los problemas que se me presentaron en el trabajo	1	2	3	4	5
11	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	1	2	3	4	5
12	Comente aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	1	2	3	4	5
<b>Rendimiento en el contexto</b>						
13	Planifique mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	1	2	3	4	5
14	Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas	1	2	3	4	5
15	Participe activamente de las reuniones laborales	1	2	3	4	5
16	Mi planificación laboral fue optima	1	2	3	4	5