



**CLIMA LABORAL: UN ESTUDIO DESCRIPTIVO
POSPANDEMIA EN TRABAJADORES DE UNA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA REGIÓN
ICA, 2022**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CLIMA LABORAL: UN ESTUDIO DESCRIPTIVO
POSPANDEMIA EN TRABAJADORES DE UNA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA REGIÓN ICA, 2022

WORK CLIMATE: A POSPANDEMIC DESCRIPTIVE STUDY IN WOR-
KERS OF A PROVINCIAL MUNICIPALITY OF THE ICA REGION, 2022

Farfán Arrelucea, Xiomy
xiomy.farfan@autonomadeic.edu.pe
77244700

Quispe Corzo, Jorge Hugo
jorge.quispe@autonomadeic.edu.pe
75872603

José Huamán Narvay
21851873
jose.huaman@autonomadica.edu.pe
Código Orcid N° 0000-0001-5400-5737

Universidad Autónoma de Ica, Programa de estudios de Psicología. Ica, Perú.

Resumen

El objetivo fue describir el nivel de clima laboral pospandemia en trabajadores de una Municipalidad de la Región Ica, con metodología de nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal. La Municipalidad Provincial de la Región Ica fue elegida aleatoriamente y participaron voluntariamente 100 trabajadores con edades de 19 a 68 años, cuya media fue de 35,42 años y desviación estándar de 12,59 años, distribuidos en 51% hombres y 49% mujeres a quienes se aplicó el instrumento psicométrico Escala de Clima Laboral CL - SPC (2004) de Dra. Sonia Palma Carrillo de 50 ítems en escala de Likert del 1 al 5 que miden la autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Los resultados describieron que el nivel del clima laboral pospandemia no presentaron a trabajadores con nivel desfavorable, sin embargo, el 16% fue desfavorable, 37% media, 35% favorable y 12% muy favorable. Se concluye que el clima laboral pospandemia presenta deficiencias en la autorrealización y condiciones laborales.

Palabras claves: Calidad de vida, clima laboral, desempeño laboral, organización, percepción del trabajador y trabajadores.

Abstract

The objective was to describe the level of postpandemic work environment in workers of a Municipality of the Ica Region, with descriptive level methodology, non-experimental cross-sectional design. The Provincial Municipality of the Ica Region was randomly chosen and 100 workers aged 19 to 68 years participated voluntarily, whose mean was 35.42 years and standard deviation of 12.59 years, distributed in 51% men and 49% women. Who applied the psychometric instrument Labor Climate Scale CL – SPC (2004) by Dra. Sonia Palma Carrillo with 50 items on a Likert scale from 1 to 5 that measure self-realization, involvement, supervision, communication and working conditions. The results described that the level of the post-pandemic work environment did not present workers with an unfavorable level, however, 16% were unfavorable, 37% medium, 35% favorable and 12% very favorable. It is concluded that the postpandemic work environment presents deficiencies in self-realization and working conditions.

Keywords: Quality of life, work environment, work performance, organization, perception of the worker and workers.

Introducción / Antecedentes

A través de los años se ha evidenciado una preocupación e interés por el bienestar físico y psicológicos de los trabajadores donde se puede constatar en una de las investigaciones realizadas por Arteaga y Pilligua (2019) en Colombia, sobre el clima laboral como uno de los agentes imprescindibles en la óptima productividad, en el cual se evidencia un clima laboral deficiente en la entidad perjudicando la productividad. Sin ir muy lejos en el Perú, se muestra el estudio del clima laboral en una empresa de consumo masivo, en donde los elementos primordiales son la comunicación, confianza y el respeto entre trabajadores para fortalecer el pilar de cultura organizacional (Aguilar, 2018). Mientras que, en el ámbito regional en una empresa textil se acontece que el clima laboral es defectuoso afectando las relaciones interpersonales en la empresa (Carbajal, 2021). Los estudios evidencian la medida del clima laboral en tiempos sin pandemia, sin embargo, el presente estudio realiza la descripción de la variable en un contexto de post pandemia. El contexto de post pandemia que ha cambiado la forma de trabajar debe ser medido en el Clima laboral de tal modo que, si las empresas presentan una mala gestión del capital humano, en un futuro se podría

generar repercusiones desencadenando un clima laboral desfavorable. Por lo tanto, mediante la presente investigación se buscó describir el nivel del clima laboral en trabajadores de una Municipalidad de la Región Ica.

De esta manera, se logra describir los puntos claves de la situación actual del clima laboral post pandemia, siendo de vital importancia contar con un ambiente óptimo en donde los trabajadores gocen de idóneas condiciones laborales, un positivo involucramiento laboral, una buena comunicación, constante supervisión y el desarrollo de la autorrealización personal, con el fin de lograr un mejor servicio al cliente y al personal para seguir reforzando la cultura organizacional y el mismo bienestar psicológico entre los trabajadores. Sobre el bienestar, el estudio propone una propuesta de mejora para la aplicación en los trabajadores.

Clima laboral

A nivel mundial, a lo largo del tiempo se han realizado una serie de investigaciones en el campo organizacional para descubrir cuál es el mejor lugar para trabajar. Siendo de gran impacto para que los trabajadores puedan conocer, confiar, sentirse motivados, identificarse con la cultura organizacional y disfrutar de un buen ambiente laboral en la empresa que iniciaran a laborar. En las últimas tres décadas se ha venido modificando los sitios de trabajo en donde lo indispensable es desarrollar una buena cultura empresarial y velar por la salud de los trabajadores tanto físico como mental (Instituto Great Place To Work, 2022). Estos estudios han revelado la realidad de distintas entidades que priorizan a sus colaboradores para generar el liderazgo y competitividad con el fin de obtener una productividad eficiente sin descuidar el bienestar psicológico.

Dentro del marco internacional, en Ecuador, realizó una investigación llamada Propuesta de mejora del clima organizacional en la Administración Diocesana de Tungurahua, el cual tuvo como objetivo diseñar una propuesta de mejora del Clima Organizacional. Su población estuvo conformada por 85 trabajadores; y para el diagnóstico utilizó la escala de Clima Laboral CL-SPC (2004). Obteniendo como resultado que los trabajadores tuvieron un ponderado positivo sobre el clima laboral, ubicándose en un rango favorable. Dicha investigación evidencia la importancia de realizar un diagnóstico sobre el clima laboral para lograr así un ambiente idóneo dentro de la entidad (Naranjo Bautista, 2022).

López y Castiblanco (2021), en Colombia para la Revista Chilena de Economía y Sociedad, se realizó un artículo científico título Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad en la empresa, el dicho estudio tuvo como objetivo evaluar el clima laboral y cómo afecta a la productividad, en la empresa Unión Soluciones S.A.S. Su población estuvo conformada por 56 colaboradores; se aplicó un instrumento del estudio hecho por Pilligua y Arteaga (2019). Los resultados obtenidos fueron de un 74,2% ubicándose dentro del rango saludable donde refleja la importancia de tener un clima laboral óptimo dentro de la empresa.

A nivel nacional, en Perú, se realizó un estudio titulado Clima laboral y su Relación con el Desempeño productivo de los trabajadores de campo, tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral con el desempeño productivo en los trabajadores de campo de una empresa Agroindustrial (Libertad – Trujillo). Su población estuvo conformada por 223 trabajadores, aplicando un instrumento psicométrico diseñado en formato Likert titulado Escala de Clima Laboral CL – SPC (2004) creada por la doctora Sonia Palma Carrillo, como resultado se obtuvo que el clima laboral de los trabajadores, en donde el 97,5% se encuentra en un nivel de satisfacción regular.

En conclusión, mientras haya un clima laboral idóneo mejor será el desempeño de los trabajadores de la empresa (Osorio y Pérez, 2019). Del mismo modo, Silva et al. (2018), en Perú realizaron la investigación, Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Morales - Región San Martín, que tuvo como objetivo describir el clima organizacional, analizar el desempeño laboral e identificar los elementos del clima organizacional. Su muestra estuvo conformada por 75 colaboradores, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento aplicado a ambas variables. Llegando a la conclusión que existe una relación significativa del clima organizacional ya que repercute sobre el desempeño de los colaboradores de la municipalidad. Los antecedentes indican la medida del Clima laboral en contextos sin pandemia, sin embargo, el nuevo contexto post pandemia, que ha cambiado la forma de trabajo fundamentado en los protocolos de relacionarse entre trabajadores no cuenta con medidas descriptivas, lo que generó el interés por medir y describir a la variable de estudio y realizar una propuesta de mejora.

Problema de Investigación / Pregunta de Investigación

Según la corroboración de investigaciones, se puede evidenciar información de carácter científico e imprescindible enfocada en el clima laboral y el impacto que puede generar en los trabajadores de una empresa. Sin embargo, en la actualidad aún se sigue evidenciando un déficit en la cultura organizacional y el bienestar del trabajador. Por lo que, toda empresa debe garantizar un adecuado clima laboral a sus trabajadores para tal efecto que ellos rindan al máximo en sus labores y cumplan los objetivos planteados por parte de la entidad garantizando un bienestar psicológico y físico adecuado. En el caso de trabajadores de Municipalidades que realizan trabajo en forma individual y grupal, bajo un enfoque sistémico y fundamentado en normas laborales propios de la entidad, urge la necesidad de medir y describir el clima laboral para una adecuada toma de decisiones para mejorarlo antes que repercuta desfavorablemente en la entidad como en los trabajadores afectando la productividad de la entidad.

Pregunta de investigación

-¿Cuál es el nivel del clima laboral en trabajadores post pandemia de una Municipalidad Provincial de la Región Ica - 2022? La pregunta de investigación se complementa con la necesidad de medir el involucramiento laboral, supervisión en trabajadores, comunicación entre trabajadores, la autorrealización y las condiciones laborales en que se desenvuelve el trabajador.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Describir el nivel del clima laboral en trabajadores pospandemia de una Municipalidad Provincial de la Región Ica - 2022. El nivel del clima laboral, se logró al medir y describir en función de sus dimensiones como la autorrealización, el nivel de involucramiento laboral, el nivel de supervisión hacia el trabajador, el nivel de comunicación entre trabajadores y el nivel de las condiciones laborales en donde se desempeña el trabajador.

Marco conceptual / Conceptualización de las variables.

El clima laboral se ha venido modificando y analizando desde los años de 1900, el cual se centra en la parte fundamental de toda empresa

que son los trabajadores ya que es de vital importancia conocer cómo ha mejorado y valorando el aspecto humano por parte de las entidades (Delgado y Vanegas, 2013). Rensis Likert (1961), en sus investigaciones sobre la importancia del rol humano siendo participe de una organización, se enfocó en el resultado generado por el desempeño obtenido aplicando distintos estilos de liderazgo; llegó a la conclusión de que el clima laboral y las condiciones en las que se encuentran, tienen consecuencias en el comportamiento de cada uno de los trabajadores y por ende en la productividad y rentabilidad de la organización (Bordas, 2016).

En la mayoría de los casos, las organizaciones están formadas por el clima laboral existente, ya que al trabajar con individuos la empresa busca personal que este parcialmente determinado por la cultura organizacional ya que sus esquemas de gestión de desempeño están determinados por las políticas, prácticas y procedimientos ya existente en la entidad (Schneider y Barbera, 2014)

El clima laboral en su globalidad se atañe indirectamente por aspectos estructurales y tecnológicos que integra la empresa. Conformado también, por aspectos influyentes como el compromiso en el trabajo, así como las normas y roles que siguen dentro de la empresa. Dentro de ellos, se destaca los niveles de motivación y comunicación que son necesarios para el desempeño tanto como la productividad; sin dejar de lado el potencial de desarrollo para los trabajadores (García Rubiano et al, 2020). Palma (2004) agrega que, desde la perspectiva psicológica, la historia de las organizaciones y de sus trabajadores, como la dinámica e interacciones laborales y la internalización de la cultura, son percibidos por los miembros de la organización con respecto a los factores y características propias de la organización. Palma (2022) agrega que, para una salubridad organizacional, el clima laboral positivo se da con la colaboración para facilitar el logro de los objetivos y el clima laboral negativo es cuando se genera aislamiento con atmósfera de riesgo e inseguridad entre los trabajadores de la organización.

Dimensiones del clima laboral según Palma (2004)

a) **Condiciones laborales.** En toda empresa u organización de hoy en día tiene que velar por la seguridad y buen ambiente laboral para los trabajadores para que así estos

saquen el mejor potencial, la empresa debe darles las herramientas necesarias por el bien de la empresa y finalmente cumplir con las tareas asignadas (Palma, 2004).

b) **Involucramiento laboral.** Es el deber por parte de los trabajadores involucrarse dentro de la empresa que labora, ya que esto se menciona como un factor indispensable para la empresa en donde el trabajador refleje su compromiso, esto generara confianza a la vez una motivación por parte de los trabajadores (Palma, 2004).

c) **Autorrealización.** Toda empresa debe brindar diversas capacitaciones contantes adecuadas a su cultura tanto a su misión y visión, sacar el máximo potencial de los trabajadores, brindarles oportunidades de crecimiento dentro de la empresa tanto como persona y profesionalmente ya que es importante velar por el desarrollo de los trabajadores (Palma, 2004).

d) **Supervisión.** Es de carácter indispensable en cuanto al trabajador logre sus objetivos y por consiguiente se sienta cómodo en su ambiente de trabajo, pero para qué esto suceda no solo va a depender de él, sino también de los altos mandos como los supervisores que otorgan apoyo y orientación a los trabajadores dentro de su ocupación laboral. (Palma, 2004).

e) **Comunicación.** Toda empresa para que haya un buen funcionamiento, es de suma importancia que tanto las normas, leyes u objetivos planteados por la empresa sean claras; esto llevará al trabajador a tener una información clara hacia donde se pretende llegar, cumplir con el trabajo, rendir al máximo y el nivel de percepción sea el indicado. Asimismo, la empresa debe fomentar la comunicación interna, para promover el buen trato hacia los trabajadores (Palma, 2004).

Marco conceptual

Calidad de vida. Se basa específicamente dentro de las actividades laborales, en la satisfacción de los trabajadores en su entorno laboral viviendo su día a día dentro de la empresa, ya que es de suma importancia su crecimiento y bienestar del trabajador, pero sin dejar de lado la productividad y desempeño dentro de la empresa. Asimismo, para tener una calidad de vida gratificante dentro de la empresa es necesario que el ambiente sea agradable y óptimo para incrementar de forma positiva el involucramiento y motivación del personal

desarrollando un desempeño ideal (Maldonado, 2018).

Clima laboral. Refleja el clima organizacional que este ligado a la motivación ya que esto generara a los trabajadores una satisfacción, interés y un trabajo en conjunto de parte de los mismos trabajadores que entre ellos se ayuden y cooperen, por otro lado, se la motivación disminuye ya sea por distintos factores entonces va a producir un clima organizacional bajo (Chiavenato, 2011).

Desempeño laboral. Se refiere a la búsqueda del comportamiento del evaluado para evidenciar el avance en los objetivos trazados por la empresa. Esto facilita conocer cuáles son las perspectivas sobre sus superiores en el desempeño, además de sus puntos fuertes y débiles. Con el fin de plantear estrategias y medidas para que el desempeño de los integrantes de la empresa o entidad puedan mejorar (Chiavenato, 2000).

Organización. Una organización es de vital importancia para el mundo ya que presentan oportunidades a las personas no solo a trabajar sino también a desarrollarse y sacar el máximo potencial de ellos por otro lado la empresas ayudan en el crecimiento de un país sea la organización por el estado o privado, esto se puede lograr si una empresa está debidamente organizada y alineada en donde tengan una misión seguida de una visión en donde se plantean estrategias indispensables para alcanzar los objetivos y que crezca en el mundo del mercado (Chiavenato, 2011).

Organización Municipal. O Municipalidad, es aquella centrado en el trabajo en equipo, cuya estructura del trabajo está diseñada para apoyar y reconocer el cumplimiento de los miembros del grupo de trabajo, compartiendo tareas con lazos de colaboración, fortaleciendo las habilidades de trabajo en equipo (Palma, 2022)

Percepción del trabajador. La percepción dentro del contexto laboral se basa directamente del trabajador ya que ordena y analiza mediante sus impresiones sensoriales para darle un significado dentro de su ámbito laboral. Dentro de los patrones en la cual influye en la percepción del trabajador se basan en su personalidad, intereses eh incluso experiencias vividas y esto se va a ver reflejado a su conducta (Robbins, 2004).

Pospandemia. Presencia de nueva normalidad como generadora de nuevos lazos sociales, nuevas formas asistenciales de salud y de nuevos vínculos educativos (Ubieto, J., 2021).

Trabajadores. Desde tiempos anteriores a los trabajadores se les consideraba como un objeto en la cual su labor era solamente producir y listo, pero desde ahora se considera a los trabajadores como el eje principal de toda organización en donde toma un gran protagonismo, son los trabajadores quienes hacen crecer a la empresa y llevarla a la competencia en el mercado con otras organizaciones (Chiavenato, 2011).

Metodología

Método

Se realizó un estudio de nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal en una muestra de 100 trabajadores pertenecientes a una Municipalidad Provincial de la Región Ica.

Participantes

La Región Ica, Perú, tiene 5 provincias: Chincha, Pisco, Ica, Palpa y Nasca, cada una de ellas con una Municipalidad Provincial de gestión pública. De manera aleatoria se seleccionó una provincia, recayendo en la Municipalidad Provincial de Pisco. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores en condición de activos y función laboral en un puesto u oficina de la Municipalidad. Se incluyeron a todos los trabajadores de la Municipalidad, 49 mujeres y 51 hombres, con edades entre 19 y 68 años.

Instrumento

Se aplicó la Escala de Clima Laboral CL - SPC (2004) validado para el Perú y diseñado por la Dra. Sonia Palma Carrillo. Consta de 50 ítems para explorar el clima laboral definida como el nivel de percepción del mismo trabajador sobre su ambiente de trabajo. Los ítems se distribuyeron en autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Las opciones de respuesta del instrumento fueron: 1. Ninguno o Nunca; 2. Poco; 3. Regular o Algo; 4. Mucho; 5. Todo o Siempre. La aplicación fue presencial tomando solo de 15 a 20 minutos su desarrollo. El valor de Alfa de Cronbach es 0.97 y Split Half de Guttman es 0.90, lo que asegura su alta fiabilidad y consistencia.

Procedimiento de recogida y análisis de datos

En la Municipalidad seleccionada, se tramitó el oficio y carta de presentación de los investigadores a las autoridades Municipales, lo que generó la autorización para el estudio. Una vez obtenido la autorización, se acudió a los trabajadores en sus horarios disponibles por la mañana y con predisposición en forma individual y colectiva respondieron el cuestionario. Se estuvo presente para la resolución de consultas. A todos los trabajadores se les explicaron los objetivos de la investigación y con su consentimiento informado se autorizó el uso del cuestionario. La duración fue entre 15 a 20 minutos. Cada instrumento fue codificado para un control interno. Finalmente, se les agradeció por su participación.

Análisis de datos

Se aplicó la estadística descriptiva tanto para las variables sociodemográficas como para la variable principal, con el propósito de describir en base a niveles establecidos por los baremos de clima laboral y sus respectivas dimensiones. Se utilizaron el software Microsoft Excel e IBM SPSS V26 para representar los resultados estadísticos, para luego llegar a la interpretación de los resultados.

Resultados

Descriptivos de los participantes

Tabla 1

Descriptivos de edades de los participantes del estudio

Edades de los trabajadoras de la Municipalidad					
Categoría	F	%	Media	Desviación Estándar	Mínimo y Máximo
Joven (19 – 36)	66	66%			
Adulto (37 – 63)	28	28%			
Adulto Mayor (60 a más)	6	6%	35.42	12.6	Mín. 19; Máx. 68
Total	100	100%			

Nota: Edades de los trabajadores agrupados y obtenidas de la base de datos del estudio.

En la Tabla 1 se describen las edades de los participantes, se puede resaltar que la mayoría son jóvenes (66%) con edades que se distribuyen de 19 a 68 años.

Tabla 2

Datos sociodemográficos de los trabajadores

Estado Civil	Soltero(a)	60	60%
	Casado(a)	29	29%
	Divorciado(a)	2	2%
	Viudo(a)	1	1%
	Conviviente	0	0%
Sexo	Hombre	51	51%
	Mujer	49	49%
Jerarquía	Directivo	7	7%
	Empleado	38	38%
	Operario	5	5%
Empresa	Estatál	100	100%
	Privada		
Rubro	Producción	100	100%
	Servicio		

Nota: Datos sociodemográficos de los trabajadores agrupados y obtenidos de la base de datos del estudio.

En la Tabla 2 se presentan los datos sociodemográficos relacionados a las variables complementarias, se resalta que el 60% son solteros, el 51% hombres y el 88% son empleados, lo que indica que la organización cuenta con una fuerza laboral que dispone de tiempo.

Resultado general

Tabla 3

Descriptivos de los niveles de Clima laboral en forma global visualizados en función al sexo de los trabajadores

Nivel de Clima Laboral	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		F	%
	F	%	F	%		
1. Muy desfavorable	0	0%	0	0%	0	
2. Desfavorable	7	13.7%	9	18.4%	16	16.0%
3. Media	21	41.2%	16	32.7%	37	37.0%
4. Favorable	15	29.4%	20	40.8%	35	35.0%
5. Muy favorable	8	15.7%	4	8.2%	12	12.0%
Total	51	100.0%	49	100.0%	100	100.0%

Nota: La formación de los grupos de hombres y mujeres han sido extraídos de la base de datos del estudio.

En la Tabla 3 se presentan los resultados descriptivos en una tabla cruzada de los niveles de Clima laboral con el sexo de los trabajadores, destacando que los hombres tienen más frecuencia en el nivel medio (41,2%), mientras que las mujeres en el nivel favorable (40,8%), En relación a los resultados globales del Clima laboral, se resalta que no existen trabajadores con nivel muy desfavorable, sin embargo, se observa un 16% en nivel desfavorable. Los resultados que se obtuvieron demostraron que la totalidad de los trabajadores que participaron en el estudio laboran en una Municipalidad Provincial de Pisco – Ica, referente a los niveles del Clima Laboral, se obtuvo un 37% de los trabajadores en un nivel Medio, ya que los trabajadores perciben su ambiente laboral dentro de un estado regular reflejando así un compromiso moderado con la empresa; siendo el porcentaje mínimo un 12% de los trabajadores mostró un nivel Muy Favorable, esto demostró un clima laboral positivo, donde los trabajadores logran desempeñarse favorablemente cumpliendo con los estándares de la empresa, al igual de gozar de las canciones necesarias para realizar sus actividades.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de Clima laboral.

Niveles	Autorrealización		Involucramiento Laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones Laborales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Muy Desfavorable	4	4%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%
2. Desfavorable	23	23%	12	12%	15	15%	14	14%	15	15%
3. Media	31	31%	26	26%	35	35%	29	29%	31	31%
4. Favorable	31	31%	46	46%	33	33%	41	41%	38	38%
5. Muy Favorable	11	11%	16	16%	17	17%	15	15%	16	16%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Nota: Niveles de las dimensiones generados a partir de la base de datos del estudio.

En la Tabla 4 se presentan los niveles de cada dimensión de Clima laboral, los mismos que se describen desde el enfoque psicológico, destacando que en la dimensión:

-Autorrealización: Se describe que el 23% (23 trabajadores) tienen nivel desfavorable, lo que implica que no encuentran en el trabajo: las oportunidades de progreso, escasa valoración del desempeño, deficiente reconocimiento de sus superiores, desinterés de sus superiores por promover las capacitaciones, desinterés por promover ideas creativas y falta de reconocimiento de sus logros.

-Involucramiento laboral: Se describe que el 46% (46 trabajadores) tienen nivel favorable, lo que indica que: existe compromiso con la organización, el trabajador asegura sus niveles de logro, existe interés por cumplir las tareas diarias en el trabajo y se genera la estimulación al cumplir las actividades laborales. Además, se describe que el 12% (12 trabajadores) presentan nivel desfavorable porque no se sienten orgullosos del trabajo que otorga la Municipalidad, existe poco conocimiento de la visión, misión y valores de la Municipalidad; y presienten que no es el lugar adecuado para alcanzar calidad de vida laboral.

-Supervisión: Se describe que el 33% (33 trabajadores) presentan nivel favorable, lo que indica que los trabajadores participan de la evaluación que se le hace porque ayuda a mejorar la tarea, se conoce las responsabilidades del puesto, se conocen las normas y procedimientos del trabajo y reconocen que los objetivos del trabajo quedan claro. Por otro lado, se describe que el 15% (15 trabajadores) se encuentran en el nivel desfavorable, lo que implica que los métodos de trabajo de la empresa no mejoran, deficiente preparación para el trabajo y rasgos de injusticia en la organización.

-Comunicación: Se describe que el 41% (41 trabajadores) presentan nivel favorable, lo que implica que la información fluye adecuadamente en la Municipalidad, existe relación armoniosa entre los trabajadores, se superan los obstáculos que se presentan en el trabajo y los superiores escuchan los planteamientos que se les hacen. Sin embargo, un 14% (14 trabajadores) manifiestan un nivel desfavorable debido a que hay deficiencias en los canales de comunicación, bajo fomento y promoción de la comunicación interna, deficiente colaboración entre el personal y desconocimiento de los avances de otras áreas.

-Condiciones laborales: Se describe que el 38% (38 trabajadores) presentan nivel favorable, lo que se traduce en que afrontan los objetivos de trabajo con éxito, perciben que el trabajo en equipo está bien integrado, cuentan con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede y reconocen que los objetivos de trabajo se relacionan con la visión de la Municipalidad. Por otro lado, se describe que el 15% (15 trabajadores) tienen el nivel desfavorable porque perciben que la remuneración no es atractiva en comparación a otras organizaciones y que la remuneración no está de acuerdo al desempeño ni a sus logros.

Discusión de resultados

A nivel internacional; los estudios de Sarmiento (2021) en Ecuador obtuvo un nivel aceptable en su investigación del clima laboral. En cambio, en nuestro estudio se obtuvo que los trabajadores se ubican en un nivel medio de clima laboral, lo que indica un equilibrio en base a la percepción del trabajador con respecto al sistema que brinda la empresa para así lograr un desenvolvimiento dentro de la entidad, lo cual permite alcanzar una productividad regular generando un balance adecuado y una relación moderada tanto de trabajadores como jefes.

En el contexto nacional; los estudios de Osorio y Pérez (2019) en Perú consiguió un 97.5% ubicándose en un nivel medio de clima laboral. Asimismo, en nuestro estudio se logró evidenciar que un 37% de trabajadores ubicándolo en un nivel medio, lo que indica que parte de los colaboradores perciben un clima laboral regular o moderado manteniendo una estabilidad a corto plazo, permitiendo que los trabajadores logren desarrollar sus funciones con las condiciones laborales existentes para desempeñarse adecuadamente en la empresa.

En los estudios de Flores (2021) en Pisco se evidenció en su investigación un clima laboral medio con un 52.9% por parte de los trabajadores dentro de la entidad. Reflejando una semejanza con nuestro estudio ya que se demostró que los colaboradores consideraron un nivel medio respecto a la variable de estudio, esto permite la existencia de ciertas falencias en los elementos esenciales que engloban el clima laboral. Por lo que se resalta la importancia de contar con un estable y óptimo ambiente para que las personas que laboran en estas entidades logren desenvolverse y sentirse a gusto consigo mismos.

Conclusiones

Se logró describir el nivel de Clima laboral en los trabajadores identificando que predomina el nivel medio (37%) porque a lo largo de sus actividades diarias se participan en definir los objetivos y acciones, presienten que se les reconoce su esfuerzo, existe orgullo por la producción, se conoce la visión, misión y valores de la Municipalidad, hay mejoras en los métodos de trabajo, se utilizan sistemas para mejorar los procesos, se puede acceder a la información para cumplir con el trabajo, se manejan canales de comunicación, se pueden superar los obstáculos, se administran adecuadamente los recursos y se dispone de tecnología que facilita el trabajo. A pesar del contexto de pospandemia, los trabajadores de la Municipalidad siguen sus objetivos de trabajo.

Se logró describir en forma porcentual los niveles de las dimensiones de clima laboral como la autorrealización donde se obtuvo que la mayoría (31%) están en nivel medio y favorable respectivamente. En la dimensión Involucramiento laboral se obtuvo que el 46% están en el nivel favorable. En la dimensión Supervisión se obtuvo que el 35% está en nivel medio, en comunicación el 41% en nivel favorable y en Condiciones laborales el 38% en nivel favorable, lo que se concluye que existe un nivel de clima laboral que se circunscriben entre el nivel desfavorable y favorable porque presentan mayores números porcentuales en el contexto de pospandemia.

Recomendaciones

A los trabajadores de la Municipalidad, fortalecer la dimensión Autorrealización para superar las deficiencias de reconocimiento personales y logros laborales, mediante actividades integradas por directivos y todos los trabajadores, de tal manera que se promueva el desarrollo personal y profesional.

Para la dimensión involucramiento se recomienda al área de Recursos Humanos, diseñar aspectos motivacionales con el fin de seguir mejorado el índice de involucramiento laboral con el fin de que cada empleado se considere un elemento clave de éxito, logren cumplir satisfactoriamente con sus actividades, se enorgullecen por trabajar en la empresa y logren alcanzar una calidad de vida laboral saludable.

Para la dimensión supervisión es necesario centrarse en los jefes de distintas áreas por lo cual se debe realizar actividades dirigidas a cómo manejar el capital humano mediante a capacitaciones en cuanto al direccionamiento y control con el propósito de guiar al trabajador en sus distintas actividades para que así logren un desempeño apropiado.

Para la dimensión comunicación es indispensable centrarse en mejorar la comunicación interna mediante actividades recreativas de forma grupal con el propósito de que se interrelacionen entre sí, implementar talleres sobre el trabajo en equipo para brindará alternativas de solución en conjunto cuando se presente un problema dentro de la entidad. Esto generará un ambiente óptimo para los trabajadores

Para la dimensión de condiciones laborales se recomienda a los encargados de cada área, fomentar la evaluación y seguimiento continuo del estado de la infraestructura, materiales o recursos que les brinda la empresa, agotamiento de materiales, carpetas en malas condiciones, entre otros. Por último, es importante promover valores y responsabilidad sobre el uso de los materiales de trabajo a todo el equipo de trabajo. A los directivos o autoridades de la Municipalidad, fortalecer las condiciones laborales de los trabajadores, porque se trata de garantizar un ambiente propicio y productivo, como también remuneraciones atractivas que estén de acuerdo a sus desempeños y logros, lo que permitirá el incremento de favorable a beneficio de toda la organización.

Referencias bibliográficas

Aguilar Vela, J. D. (2018). La influencia de los elementos del clima laboral en la incidencia de conflictos: El caso de una planta industrial dentro de una empresa peruana de consumo masivo. [Pontificia Universidad Católica de Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10020>

Arteaga Ureta, F. M., & Pilligua Lucas, C. F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas, estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XVI(28), 25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Bordas Martínez, M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro.net/es/ereader/autonomadeica/48843>

Carbajal Sajami, F. M. (2021). Clima Organizacional de la Empresa CMT Del Sur Sac, Chíncha 2019 [Instituto Científico y Tecnológico del Ejército ICTE]. <http://repositorio.ict.ejercito.mil.pe/handle/123456789/296>

Chiavenato, I. (2000). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (5.a ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (9.a ed.). McGraw-Hill.

Delgado Abella, L. E., & Vanegas García, M. (2013). Psicología Organizacional (1.a ed.). Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/autonomadeica/70412?page=132>

Echevarría H. (2016). Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación. (1ª ed). ISBN 978-987-688-1. Unirio editora.

Flores Tipian, A. B. (2021). PRODUCTIVIDAD Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA - PISCO, 2021 [Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1387>

García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J. J., & Gómez Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: Teoría y práctica. Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación (6.a ed.). McGRAW-HILL.

Maldonado, J. A. (2018). Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional. ISSUU. https://issuu.com/joseangelmaldonado8/docs/comportamiento__desarrollo_y_cambio

Naranjo Bautista, P. E. (2022). Propuesta de mejora del clima organizacional. En la Administración Diocesana de Tungurahua (A.D.T) [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3491>

Navarro Chávez, J. C. L. (2014). Epistemología y metodología (1.a ed.). Grupo Editorial PATRIA.

Osorio Rojas, K. G., & Pérez Enríquez, R. A. (2019). CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PRODUCTIVO DE LOS TRABAJADORES DE CAMPO DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA LIBERTAD, PERU - 2018 [Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/23330>

Palma Carrillo, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC (1.a ed.). Cartolan E.I.R.L.

Palma Carrillo, S. (2022). Clima laboral en trabajadores de Lima Metropolitana (2022). https://www.soniapalmacarrillo.com/_files/ugd/c3c858_3570dfecedb04f168c9b4f0fab4956fd.pdf

Robbins, S. P. (2004). Comportamiento Organizacional (10.a ed.). Pearson Education.

Sarmiento Fernández, C. L. (2021). Estudio de clima laboral en la empresa Cuenca Licor Cía. Ltda. [Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10784?mode=full>

Schneider, B., & Barbera, K. M. (2014). The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture. Oxford University Press.

Silva Huamantumba, E. J., Silva Huamantumba, G., & Bautista Fasabi, J. (2018). INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE MORALES, REGIÓN SAN MARTÍN. Universidad Señor de Sipán, 10(1), 8. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>

Sondear, analizar y mejorar su cultura. (2022). Great Place To Work. <https://www.greatplacetowork.com.pe/consultoria-de-cultura/sondee-analice-y-mejore-su-cultura>

Ubieto, J. R. (2021). El mundo pos-covid: entre la presencia y lo virtual. 1. Ned ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/autonomadeica/218995?page=25>