



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UTICYACU-
DISTRITO DE UTICYACU-PROVINCIA SANTA
CRUZ-CAJAMARCA, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autoras:

Bach. Huaman Ramos, Cinthia Yudit

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6804-266X>

Bach. Llamo Hernandez, Rosio Ludim

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9388-5271>

Asesor:

Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1744-8368>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UTICYACU-DISTRITO DE UTICYACU-PROVINCIA SANTA CRUZ-CAJAMARCA, 2022

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informamos que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Cinthia Yudit Huaman Ramos	47929611	
Rosio Ludim Llamo Hernandez	73796344	

Pimentel, 20 de julio de 2023

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios quien es mi guía para seguir adelante en esta etapa de mi vida. A mis padres, Abdon Huamán Gabriel y Consuelo Ramos Llamo, quienes siempre me brindan su apoyo incondicional en todo momento, siendo este logro para ellos, quienes son mi motor y motivo para seguir luchando por mis sueños. A mis hermanos que cada día me brindan su apoyo y aliento para poder lograr terminar esta investigación.

Huaman Ramos Cinthia Yudit

Dedico el esfuerzo puesto en esta investigación a Dios, por la bendición de estar logrando mis metas; a mi familia, quienes son un pilar muy importante en mi vida y a todas las personas que de alguna manera me apoyaron y fueron partícipes en su realización.

Llamo Hernandez Rosio Ludim

AGRADECIMIENTO

A Dios quien bendice mis días para seguir logrando mis metas propuestas.

A mis padres, Abdon Huamán Gabriel y Consuelo Ramos Llamo, que siempre me brindan su apoyo incondicional, las fuerzas para seguir luchando y por estar a mi lado en los momentos más difíciles de mi vida.

A los docentes de la universidad y a mi abuela Margarita Llamo Chavez quien siempre me guía desde el cielo.

Huaman Ramos Cinthia Yudit

Agradezco a Dios por la oportunidad de estar presentando esta investigación para mi desarrollo profesional; a mi familia, quienes me brindan siempre su apoyo invaluable para seguir adelante; a mi asesor por su apoyo y orientación y agradezco a todos los que fueron partícipes en la investigación y permitieron su realización.

Llamo Hernandez Rosio Ludim

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la comuna distrital de Uticyacu, provincia de Santa Cruz, Cajamarca, 2022. Para el desarrollo de la investigación, se empleó la orientación cuantitativa con un alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal; además, se contó con una muestra censal de 30 trabajadores de la comuna a quienes se les aplicó encuestas por medio de dos cuestionarios. Las derivaciones fueron que el personal percibe un ambiente laboral medio (56.7 %) igual que su desempeño laboral (50 %); asimismo, se evidenció que existe una conexión positiva alta entre las variables ($r=0.682$) con una significancia $p=0.000 < 0.05$ aceptándose la conjetura alterna confirmando que existe una relación significativa entre el ambiente institucional y el desenvolvimiento del personal municipal. Asimismo, se identificó positiva conexión de las dimensiones del ambiente organizacional con el desenvolvimiento de los trabajadores. Se concluyó que hay una alta correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, confirmando que a medida que haya un adecuado nivel de ambiente laboral en la organización, asimismo se verá una mejora en el desempeño de los colaboradores.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, municipalidad

ABSTRACT

The main purpose of this research was to determine the relationship between organizational climate and work performance in the workers of the district municipality of Utcyacu, province of Santa Cruz, Cajamarca, 2022. For the development of the research, a quantitative orientation was used with a correlational scope and a non-experimental cross-sectional design; in addition, a census sample of 30 workers of the commune were surveyed by means of two questionnaires. The derivations were that the personnel perceive an average work environment (56.7%) as well as their work performance (50%); likewise, it was evidenced that there is a high positive connection between the variables ($r=0.682$) with a significance $p=0.000 < 0.05$, accepting the alternative conjecture confirming that there is a significant relationship between the institutional environment and the performance of the municipal personnel. Likewise, a positive connection was identified between the dimensions of the organizational environment and the performance of the workers. It was concluded that there is a high positive correlation between organizational climate and work performance, confirming that as long as there is an adequate level of work environment in the organization, there will also be an improvement in the performance of the collaborators.

Keyword: organizational climate, job performance, municipality

ÍNDICE

HOJA DE APROBACIÓN DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos Previos	15
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	20
1.4. Formulación del Problema	28
1.5. Justificación e Importancia del Estudio	28
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	30
II. MATERIAL Y MÉTODO	31
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	31
2.2. Población y Muestra.....	31
2.3. Variables y Operacionalización	31
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	33
2.5. Procedimiento de Análisis de Datos.....	36
2.6. Aspectos Éticos.....	36
2.7. Criterios de Rigor Científico	37
III. RESULTADOS.....	39
3.1. Tablas y Figuras.....	39
3.2. Discusión de Resultados.....	52
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable: Clima organizacional.....	32
Tabla 2 Operacionalización de la variable: Desempeño laboral.....	33
Tabla 3 Escala de medición-Variable clima organizacional.....	34
Tabla 4 Escala de medición-Variable desempeño laboral.....	35
Tabla 5 Fiabilidad de los instrumentos	36
Tabla 6 Análisis del clima organizacional: Dimensión Autorrealización (agrupada)	39
Tabla 7 Análisis del clima organizacional: Dimensión Involucramiento Laboral (agrupada).....	40
Tabla 8 Análisis del clima organizacional: Dimensión Supervisión (agrupada)	41
Tabla 9 Análisis del clima organizacional: Dimensión Comunicación (agrupada)	42
Tabla 10 Análisis del clima organizacional: Dimensión Condiciones Laborales (agrupada).....	43
Tabla 11 Análisis del clima organizacional	44
Tabla 12 Análisis del desempeño laboral: Dimensión Eficiencia (agrupada)	45
Tabla 13 Análisis del desempeño laboral: Dimensión Eficacia (agrupada)	46
Tabla 14 Análisis del desempeño laboral	47
Tabla 15 Prueba de normalidad	48
Tabla 16 Correlación entre dimensiones y desempeño laboral.....	49
Tabla 17 Nivel de correlación de las variables de estudio.....	50
Tabla 18 Cruce de las variables de estudio	51
Tabla 19 Prueba de Chi-cuadrado	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Factores que afectan el desempeño en el puesto.....	25
Figura 2 Eficiencia y eficacia.....	26
Figura 3 Eficiencia y eficacia en la administración	27
Figura 4 Dimensión Autorrealización (agrupada)	39
Figura 5 Dimensión Involucramiento Laboral (agrupada).....	40
Figura 6 Dimensión Supervisión (agrupada)	41
Figura 7 Dimensión Comunicación (agrupada)	42
Figura 8 Dimensión Condiciones Laborales (agrupada)	43
Figura 9 Percepción del clima organizacional	44
Figura 10 Dimensión Eficiencia (agrupada).....	45
Figura 11 Dimensión eficacia (agrupada).....	46
Figura 12 Análisis del desempeño laboral.....	47

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Contexto Internacional

Últimamente, las organizaciones para ser más competitivas han dado atención al clima organizacional, para lo cual han desarrollado estrategias organizacionales considerando su trascendencia para su eficiencia y eficacia (Olivera et al., 2021). El clima organizacional determina uno de los aspectos más profundos y complejos de la administración del capital humano, cuya indagación y análisis se ha tornado cada vez más importante por ser la manera más práctica de establecer la satisfacción de cada personal y su compromiso con la entidad (Vera y Suárez, 2018).

Según un estudio elaborado por la empresa Randstaad en el 2018, cada día en España cerca de 263 000 personas dejan de asistir a su empleo a pesar de no estar dados de baja, lo cual afecta la productividad de la organización, ocasiona un mayor costo económico y la reasignación de tareas, disminuyendo el desempeño laboral de forma significativa. Según el estudio, una percepción positiva del clima organizacional disminuiría el ausentismo injustificado, para ello proponen seis medidas que se puede aplicar en una organización como son: la facilidad de armonía entre vida laboral y familiar con la flexibilidad o el teletrabajo, promover la recreación, reconocer los logros y proporcionar opciones de crecimiento interno y personal, promover el compromiso con la empresa para generar relaciones más fuertes, integrar en la cultura corporativa la cultura emocional de cada persona y por último, el trabajo en equipo con el propósito de lograr un ambiente laboral confortable (Equipos y Talento, 2019).

Onofre (2014) en su investigación desarrollado en Quito, Ecuador; encontró que los trabajadores consideran acertada la forma de liderazgo, sin embargo, por ser un sector público se evidencia que la jerarquía burocrática dificulta en cierta medida la autonomía del trabajo y desarrollo de funciones, encontrándose con puestos con carga excesiva y mucha presión por parte de las autoridades para cumplir los procedimientos y procesos. Los colaboradores aseguran estar motivados en sus actividades diarias y hay buena comunicación, pero de acuerdo a un focus group desarrollado, se dio con los resultados que existen rumores dentro

de la organización lo que en parte afecta el clima en la empresa. En lo referente a toma de decisiones, se halló que sí se aceptan las opiniones e ideas sugeridas por los trabajadores para la solución de conflictos. Llegándose a la conclusión que un 70 % de trabajadores aceptan el clima laboral que se maneja en la empresa y estadísticamente se comprobó que el clima y la complacencia laboral sí influyen en el desempeño de los colaboradores.

Contexto Nacional

Según un estudio de Aptitus tener a un personal comprometido con la empresa hará que se obtenga mejores resultados, lo cual puede conseguirse mediante buenas prácticas laborales, que no son más que las políticas que la empresa establece dentro de su organización para apoyar a los colaboradores. Un mal ambiente en la organización repercute negativamente en el desempeño laboral de cada trabajador, disminuyendo su productividad y su compromiso con la empresa; según el estudio, un 81% de colaboradores consideran que el clima organizacional apoya de manera directa para su buen desempeño en la empresa y un 86% de trabajadores confirman que renunciarían a su empleo si tuvieran un mal clima laboral y no se sienten valorados en sus puestos de trabajo. En lo que se menciona al ambiente laboral en la organización, el 70% de los empleados indicaron que sí toman en cuenta sus opiniones, sugerencias, ideas o soluciones, y el 64% confirmo que se sienten muy contentos y apoyados por su jefe de área, lo cual contribuye a generar un buen ambiente laboral (Diario Gestión, 2019; Diario Gestión, 2018).

Silva et al. (2018) resaltaron que, en las entidades públicas el ambiente organizacional y el desenvolvimiento de los colaboradores son variables importantes para los profesionales que pertenecen a esta gestión, donde se busca resguardar los bienes estatales, administrar adecuadamente los fondos y brindar un servicio apropiado para los ciudadanos; es por ello que conocer y entender el grado de ambiente organizacional y desempeño profesional de la comuna componen aspectos fundamentales para la organización.

Armas (2018) realizó una investigación para hallar la repercusión que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral donde se relacionó significativas variables que se dan en la organización donde involucran a todos los colaboradores de la institución. Empezando con que en una organización es indispensable la

cultura y filosofía de la empresa, ya que esto orienta a los trabajadores al cumplimiento de los objetivos en conjunto. Los resultados que obtuvo fueron que, de toda la muestra aplicada el 74.55% realizan una tarea conjunta dentro de un clima organizacional óptimo y el 83% tienen un desempeño eficiente; estos resultados muestran un trabajo en equipo vinculado a crear un entorno que favorezca el desarrollo profesional, un compromiso con la organización y un desempeño que logre la obtención de resultados positivos para la organización.

Ramos (2017) en su estudio sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral; destaca que el clima laboral influye positivamente en el desempeño de los administrativos; los resultados que obtuvo de su investigación detallan que el desarrollo personal dentro de la organización es nula y esto se debe a la falta de interés de los jefes por reconocer el esfuerzo y sus logros, dando como resultado que los colaboradores perciban que no se valora su desempeño, es por ello que solo una pequeña cantidad de colaboradores indican que el compromiso con la organización es mutua, ayudando a lograr el éxito. En conclusión, se demuestra que mejorando el ambiente organizacional se mejora el desempeño del personal.

Jiménez y Malmaceda (2017) en su investigación obtuvo resultados que un 63% de investigados consideran que su capacidad de esfuerzo no es debidamente reconocida y por lo tanto si se les presentara una oportunidad mejor estarían dispuestos a dejar su empleo actual, además que sus remuneraciones consideran no son justas para el esfuerzo que ellos realizan, el 50% se sienten conformes con el trabajo que realizan, consideran que su desempeño es bueno. Existe un buen desempeño laboral de los empleados, según las apreciaciones de los jefes superiores. Como conclusión, el desempeño profesional de los colaboradores es favorable; sin embargo, el clima organizacional es desfavorable, no hay un buen entorno laboral dentro de la organización, en lo cual hay que poner énfasis ya que es muy importante para que la organización prospere.

Contexto Local

El clima organizacional es relevante para el incremento y solidez en toda empresa; clima laboral o ambiente organizacional, es todo el entorno que rodea al trabajador como el ambiente físico, el trato con compañeros, jefes superiores y/o subordinados; los beneficios dentro de la empresa, como la flexibilidad horaria o el trabajo desde casa, la comunicación eficaz, etc. El crear un adecuado ambiente laboral para el personal y su desarrollo puede repercutir positivamente en la empresa o entidad con un alto desempeño profesional, compromiso de los mismos y buenos resultados para la organización.

En un entorno cada vez más competitivo como lo es actualmente el país, es muy importante mantener un buen clima laboral, independientemente del sector o rubro que pertenezcan, ya que esto puede incidir en el rendimiento diario de los trabajadores y como consecuencia en los frutos de la organización. Es por ello que la indagación a desarrollar en la Municipalidad Distrital de Utcyacu se centra en poder estudiar y analizar la correlación que puede haber entre las variables en estudio.

La Municipalidad Distrital de Utcyacu se encuentra situada en la provincia de Santa Cruz, región Cajamarca; cuenta con 30 trabajadores, donde se brinda servicio de atención al ciudadano. Esta comuna cuenta como con la mayoría de las entidades públicas con personal nombrado y contratado ya que cada alcalde ingresa con su gente de confianza existiendo así los conflictos entre ellos debido a que sus puestos de trabajo se encuentran en riesgo de ser ocupados por otras personas, siendo algunos de estos puestos de trabajo ocupados por profesionales más capacitados iniciando así los conflictos, otro de los problemas es la falta de capacitación, existiendo algunos trabajadores nombrados antiguos, que aún no manejan las computadoras podría decirse que no tienen la capacidad de encender una máquina, otro de los factores que puede afectar el clima organizacional es el estrés por las labores lo cual ocasiona un bajo rendimiento en su trabajo.

El desempeño de cada colaborador puede variar de acuerdo a distintos factores, tanto internos o externos a la entidad, el estar en un puesto por años y cumplir funciones frecuentes y rutinarias genera cansancio, desmotivación, mala actitud hacia el trabajo y a los demás, etc., y eso es lo que también se puede apreciar en el personal; donde los trabajadores no muestran gran interés en el

desarrollo de sus tareas o las cumplen de forma apática lo cual se ve reflejado en la atención y trato con los demás colaboradores y el público en general.

1.2. Trabajos Previos

Antecedentes Internacionales

En cuanto a estudios internacionales, se obtuvieron estudios como el de Aguiar (2021) que en su investigación se propuso examinar el clima organizacional y su vínculo con el desenvolvimiento laboral de funcionarios del gobierno descentralizado en Ecuador. Donde el proceso metodológico fue descriptivo-correlacional, de orientación cuantitativa, sin experimentación y transversal; la muestra tomada fue a 95 servidores del GAD de San Miguel a los que fueron encuestados para obtener los datos. Sus respuestas reflejaron que existe positiva y significativa asociación entre las variables ($p=0.000$) con un nivel de Spearman de 0.898, determinándose que existe relación directa y alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Asimismo, existe positiva conexión del clima organizacional con la cultura organizacional (ρ de Spearman=0.971), con el comportamiento organizacional (ρ de Spearman=0.946) y la gestión del talento humano (ρ de Spearman=0.950). Se concluyó que el clima organizacional posee una fuerte e indudable asociación con el desempeño laboral en el GAD de San Miguel, Ecuador.

Así también, González y Morales (2020) examinaron el ambiente organizacional y su asociación con el desempeño profesional de empleados del servicio de rentas internas en una ciudad ecuatoriana. El método de estudio fue cuantitativo, de campo, de alcance descriptivo-exploratorio y correlacional, donde se encuestó a 128 servidores para obtener los datos de interés. Llegando a determinar que existe una significancia de 0.000 (<0.05), demostrándose positiva relación entre las variables, con un valor de Pearson de 0.959 (96 %), explicando que el ambiente de la organización tiene fuerte relación con el desenvolvimiento laboral de los trabajadores del servicio de rentas. Se concluyó que, a mientras haya un adecuado y tratable ambiente y entorno de trabajo, de la misma manera se demuestra un mejor desempeño de los servidores públicos.

Haryono et al. (2019) analizaron el ambiente organizacional y el desempeño en coordinadores de una oficina de estadísticas en una localidad de Indonesia. Su

metodología fue cuantitativa de alcance relacional, tomaron de muestra a 75 colaboradores a los que se encuestó. Los resultados revelaron que la atmósfera de trabajo afecta considerablemente el desempeño de los trabajadores. Concluyendo que el desempeño de los colaboradores puede aumentar cuando se mejora el lugar de trabajo de la organización; de manera que debe analizarse a profundidad los factores de adentro y de afuera que debiliten el desempeño de modo que facilite identificar las debilidades y fortalezas de los factores que influyen en el desempeño. Al conocer dichos factores se pueda formular estrategias para incrementar el desenvolvimiento de los trabajadores.

Igualmente, Ordóñez y Vásquez (2019) en su investigación se propusieron identificar la asociación entre el clima de la organización y el desempeño laboral de trabajadores de una empresa pública ecuatoriana. El desarrollo fue bajo la metodología cuali-cuantitativa, de alcance descriptivo-relacional de diseño sin experimentación, tomando como muestra a 52 personas a las que se encuestó sobre el tema, además de desarrollarse entrevistas. Los resultados reflejaron que el 53 % de encuestados señalaron estar totalmente de acuerdo en que el ambiente laboral es óptimo. En cuanto a la relación entre variables, se obtuvo una significancia de 0.000 con un factor de conexión de Pearson de 0.641, confirmando que existe vínculo entre ellas. Se concluyó que el ambiente de la organización se relaciona positiva y considerablemente con el desempeño de los trabajadores, ya que con buen local de trabajo influye en el desenvolvimiento de los trabajadores.

Guerrero et al. (2019) desarrollaron una tesis con el propósito de encontrar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño de instituciones públicas gubernamentales en Ecuador. Su metodología fue cuantitativa de alcance correlacional con diseño sin experimentación-transversal, además de tomar a 112 personas como participantes. Los resultados demostraron que los climas que prevalecen, aunque en menor medida, son el autoritario-explotador ($r=0.124$) y representativo-grupo ($r=0.392$) en asociación con el desenvolvimiento laboral, lo cual denota que los trabajadores actúan de forma favorable cuando se producen este tipo de ambientes. Concluyéndose que los ambientes autoritario-explotador y representativo-grupo permiten que los colaboradores actúen de forma propicia favoreciendo las ideas para la victoria de las metas definidas por la entidad.

Antecedentes Nacionales

En este ámbito se encontraron estudios como el de Alfaro (2022) que fue propuesto identificar la relación entre el contexto organizacional y los resultados del trabajo en una comuna arequipeña. Su metodología fue aplicada, sin experimentación, transversal, rango de correlación, con 48 servidores que fueron encuestados para recabar los datos. Los resultados reflejaron que los constructos están asociados positivamente, con un p valor de 0.000 y un valor de Spearman de 0.736, determinándose positiva y fuerte relación. Concluyó que el clima institucional de la comuna se asocia fuerte y positivamente con el desempeño de los funcionarios.

Así también, Romaní (2021) se propuso establecer el vínculo entre el clima de la organización y el desenvolvimiento de los funcionarios de la comuna distrital de Luricocha. Su estudio fue respetando la ruta cuantitativa, de alcance descriptivo-correlacional, aplicada y sin experimentación; la muestra fue de 45 funcionarios a los que se encuestó. Las derivaciones principales fueron el ambiente es percibido regular por el 55.6 % igual que el desempeño (84.4 %); también, se obtuvo una significancia de 0.000 y un valor de rho de Spearman de 0.692, evidenciando positiva y directa relación entre las variables. De manera que se concluyó que el ambiente de la comuna y el entorno de trabajo se asocia directamente con el desenvolvimiento de los trabajadores; es así que, a mejor percepción del ambiente de trabajo, mejor será el desempeño de los trabajadores.

En la misma forma, Mautino (2021) indagó acerca del ambiente de la organización y el desarrollo de los colaboradores en una comuna distrital de Huaraz con el fin de encontrar la conexión entre las premisas. Su metodología seguida fue cuantitativa, aplicada, de alcance relacional y diseño sin experimentación. Su muestra estuvo constituida por 108 trabajadores a los que encuestó. Sus derivaciones reflejaron que las variables poseen considerable conexión, con un p valor de 0.000 y un valor de relación de 0.683. Con esto, se concluyó que, efectivamente, un adecuado y agradable ambiente de trabajo guarda asociación positiva y moderada con el rendimiento de las funciones de los compañeros de trabajo.

Para Chávez y Galindo (2021) el propósito de su estudio fue examinar la relación que concurre entre el clima de la organización con el desempeño profesional de los servidores en una comuna en Arequipa. Su estudio se basó en

una tipología básica, de alcance descriptivo-relacional, además de ser no experimental, con una muestra de 153 administrativos a quienes se les pregunto. Las derivaciones demostraron las variables guardan positiva relación moderada ($p=.000$; $r=0.577$) en el ámbito de estudio. Con esto, se concluyó que, un adecuado ambiente dentro de la comuna va a estar relacionado con la mejora en el desempeño y desarrollo de las funciones municipales a cumplir.

De la misma manera, Esteves (2020) analizó el vínculo del ambiente organizacional con el desarrollo de funciones de los colaboradores de un municipio de La Libertad. Para el desarrollo aplicó un estudio aplicado, correlacional y no experimental-transversal, donde se encuestó al personal. Las derivaciones mostraron que eso es lo que hay con una estadística relación ($p=0.000$) entre las variables, con un factor de relación de Spearman de 0.785. Se concluyó que el ambiente de trabajo de la comuna tiene vínculo positivo y fuerte con el desempeño de los colaboradores; de manera que, un adecuado ambiente de trabajo contribuirá a una mejora del desenvolvimiento profesional de sus miembros

Antecedentes Locales

En el ámbito local, Benites (2022) en su tesis se propuso indagar la relación que concurre entre el clima laboral y la satisfacción en el trabajo en la comuna provincial de Cutervo. Su modo de estudio fue cuantitativamente, de nivelación descriptiva y correlacional y sin experimentación, aplicando a una muestra de 50 colaboradores un cuestionario para así medir el nivel de ambas variables. Se obtuvo un 72 % de respuestas que consideran como malo el clima de la organización igual que la percepción del agrado laboral (76 %). Llegando a la conclusión que sus percepciones de las variables estudiadas son malas, debido a diferentes factores siendo uno de ellos la falta de motivación. Recomendando realizar capacitaciones y medir sus desempeños laborales en base a resultados impulsando cada día más la comunicación entre trabajadores y jefes.

Guevara (2022) inquirió respecto a vínculo entre el ambiente organizacional y el desenvolvimiento de administrativos en el Poder Judicial. Para ello, respetó una tipología básica, cuantitativa, de correlación y sin experimentación encuestando a 35 administrativos de la entidad. Las derivaciones mostraron un 0.003 y un $r=0.251$, admitiendo positiva conexión entre las premisas; igualmente, el fluido comunicacional ($r=0.657$), la motivación ($r=0.677$) y la identidad organizacional

(0.712) se asocian positivamente con el desenvolvimiento. Se finiquitó que el ambiente organizacional en la institución se asocia, aunque en grado bajo, con el desenvolvimiento de los administrativos.

De la misma forma, Vigo (2021) realizó su investigación con el propósito de conocer cómo el ambiente organizacional de una comuna de Cajamarca se asocia con el rendimiento del empleado. Su metodología fue cuantitativa de alcance correlacional, con un diseño sin experimentación; aplicando una muestra de 65 trabajadores definidos en diferentes regímenes laborales, a quienes se les encuestó. Las derivaciones mostraron que el ambiente laboral en la comuna es adecuado (72.31 %) igual que el rendimiento que muestran los servidores (72.31 %); además, existe conexión entre ambas variables, con valor de conexión de 0.704. Concluyendo alta conexión entre las premisas expuestas.

Igualmente, Herrera y Palomino (2021) en su tesis plantearon como propósito examinar la conexión que hay entre el ambiente de la organización junto al desenvolvimiento profesional de los empleados del municipio de Cutervo, Cajamarca. En cuanto al desarrollo metodológico fue cuantitativo de nivel relacional y sin experimentación-transversal; la muestra correspondió a 123 trabajadores a los que se encuestó. Las derivaciones mostraron que el 61 % de funcionarios consideran que hay un desempeño moderado, mientras que el clima lo consideran como por mejorar; así, se concluyó que el clima laboral se debe mejorar para también verse mejoras en su productividad diaria.

Vásquez (2021) se planteó indagar el efecto del ambiente organizacional en el desenvolvimiento de los socios comerciales de salud. Su metódica fue cuantitativa, correlacional y sin experimentación, tomando a 60 servidores del área de talento humano a quienes se encuestó. Las derivaciones mostraron que significativamente existe conexión entre las premisas de estudio, al obtenerse un 0.000 de significancia con un factor de asociación igual a 0.568. De la misma forma, las condiciones de trabajo, la responsabilidad individual y la remuneración se asocian considerablemente con el desenvolvimiento de los trabajadores en la entidad. Así, se concluyó que el ambiente de la entidad se asocia con el desenvolvimiento y desarrollo de las funciones de los administrativos.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Clima Organizacional

1.3.1.1. Definición

Es la forma en cómo interactúan personas entre sí, con sus compradores y distribuidores; de la misma manera, el nivel de agrado que se tiene con el entorno que los rodea. El clima laboral puede ser por una parte agradable, cálido e inclusivo y por otra parte puede llegar a ser desagradable, estresante y agresivo (Chiavenato, 2009).

Además, el clima laboral es el conjunto de actitudes y aptitudes que las personas consideran para desarrollar sus actividades diarias de manera correcta, así como las características del entorno que aprecian y experimentan y lo cual influye poderosamente en su conducta. Dando a entender que el clima laboral es el cumulo de originalidad que se vive dentro del ambiente de trabajo como las relaciones interpersonales, la satisfacción o insatisfacción que se puede tener en el entorno laboral y las cuales pueden influir en su conducta (Chiavenato, 2009).

Por su parte, Palma (2004) plasmó que el clima laboral es como se percibe el ambiente de trabajo entre los trabajadores y los jefes, aspectos que ayudarán a realizar un diagnóstico que oriente a acciones de prevención y corrección necesarias para mejorar el buen manejo de procesos y resultados de la entidad.

En tanto, Toro y Sanín (2013) refieren que un clima laboral es real cuando las personas perciben condiciones laborales favorables como el apoyo por parte de sus compañeros y jefes, el buen trato entre todas las personas, la clara definición de sus funciones, el contar con los recursos y herramientas adecuados para cumplir con su trabajo, la estabilidad laboral que se les ofrece, entre otras. En un clima positivo las personas tienen una mejor capacidad de adaptación, permite la innovación y desarrollo, y se afronta mejor la incertidumbre.

1.3.1.2. Factores influyentes en el clima laboral

De acuerdo a Likert, citado por Brunet (1987) hay cuatro factores que afectan en la apreciación climática de la organización, los cuales son:

- a) Los factores relacionados al entorno, la tecnología y a la estructura organizacional.
- b) La posición jerárquica de la persona en la organización, así como la remuneración que percibe.
- c) La apreciación que tienen los empleados, compañeros y jefes sobre el ambiente en la organización.
- d) Los aspectos personales como la personalidad, la actitud y el nivel de satisfacción.

1.3.1.3. Características del clima laboral.

En cuanto a esto, Brunet (1987) señala lo siguiente:

- a) El clima laboral es el conjunto de situaciones variables.
- b) Sus componentes pueden variar, sin embargo, el clima puede continuar siendo el mismo.
- c) El clima está definido en su mayoría a través de las personalidades, comportamientos habilidades y expectativas de las personas, condiciones laborales y cultura de la organización.
- d) El clima tiene un aspecto de ser continuo, pero después de una intervención particular puede cambiar.
- e) El clima es distinto al trabajo o labor, de tal manera que puede observarse diferentes climas en personas que realizan el mismo trabajo.
- f) Tiene efectos sobre el comportamiento.
- g) Es un decisivo del comportamiento humano ya que influye sobre la disposición y probabilidad que son decisivos directos de la conducta.

Todas estas características se juntan para formar un clima específico que cuenta con rasgos propios que puede representar la personalidad de los empleados.

1.3.1.4. Tipologías de clima organizacional.

Brunet, citando a Likert (1987) establece dos tipos de clima: autoritario y participativo, cada uno de ellos con sus respectivas subdivisiones.

a) Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador

En este tipo de clima la determinación lo deciden los superiores de la organización, distribuyéndose de forma descendente, ya que los jefes desconfían de su personal. Los trabajadores laboran dentro de una oficina con temor, amenazas y solo en ocasiones son recompensados. La recompensa de sus carencias se mantiene a nivel psicológico y de seguridad.

En este tipo de clima el ambiente laboral es constante y la comunicación es en forma de órdenes específicas desde la alta dirección hacia los empleados.

b) Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista

Los directivos confían en sus empleados. La mayoría de los dictámenes las deciden los altos niveles, sin embargo, algunas son tomadas en los niveles inferiores. Los sistemas de motivación de los empleados son recompensas y a veces castigos. Este tipo de clima, da la sensación de trabajar en un ambiente fijo y organizado.

c) Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo

En este clima, la dirección confía en sus empleados. La toma de decisiones lo realizan los altos niveles, pero permiten que los niveles inferiores tomen determinaciones más propias. La comunicación se da de modo descendente. Para motivar a los trabajadores se les recompensa y en ocasiones se les castiga; también se trata de complacer sus necesidades de estimación y de prestigio. En este tipo de clima el entorno es muy afanoso donde la gestión se da mediante objetivos por lograr.

d) Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo

Aquí el sistema, los directivos tienen entera comprensión entre los miembros de la empresa. La toma de buenas opciones está distribuida de manera equitativa y se integra correctamente en cada uno de los niveles. La comunicación se da de forma ascendente, descendente y de forma horizontal. Los empleados se sienten contentos por su colaboración, por incentivar a todos los grupos o funcionarios a utilizar nuevas formas de trabajo y optar por la evaluación que se realiza para obtener sus metas propuestas. Dentro de la organización hay una relación de confianza y amistad entre los jefes las personas que son de mayor jerarquía y los de menor rango formando un equipo para cumplir con los objetivos organizacionales.

Chiavenato (2011) simplificó lo dicho por Likert usando solo cuatro variables organizacionales:

- a) Proceso de toma de decisiones: el concepto está enfocado en la toma de las decisiones en la organización viendo quien está dispuesto a coger esta oportunidad. Si hay una centralización de las decisiones en los altos niveles jerárquicos o se descentralizan en los demás niveles de la organización.
- b) Sistema de comunicación: es la manera cómo es la comunicación en la organización. Si la toma de decisiones se da de forma vertical y descendente, si es bidireccional y si se da de forma horizontal.
- c) Relación interpersonal: es cómo se relacionan los individuos dentro de la organización y el nivel de libertad que tienen en los involucramientos interpersonales.
- d) Sistema de recompensas y de castigo: se refiere a ver si se motiva a los trabajadores para que su comportamiento sea excelente. Si la motivación que se da es llamativa y alentadora o baja y restrictiva.

1.3.1.5. Importancia del clima organizacional.

Brunet (1987) confirma que “El clima laboral refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p. 20). Es relevante que un administrador analice las condiciones de trabajo por tres motivos: para analizar el origen de conflictos, estrés o insatisfacción laboral que pueden originar actitudes negativas de los trabajadores; para iniciar y mantener un cambio y, por último, dar seguimiento del progreso de la empresa y anticiparse a futuros conflictos.

1.3.1.6. Dimensiones del clima organizacional.

De acuerdo a Sonia Palma (2004) el clima laboral resalta que esta estudiado por cinco dimensiones las cuales pueden incidir en el ambiente de trabajo, tales como:

A. Autorrealización

Está dado por la valoración del trabajador sobre las oportunidades que su entorno laboral le ofrece para que pueda crecer y desarrollarse de forma profesional y personal dentro de la organización y que ésta le provea de los medios necesarios para cumplirlos.

B. Involucramiento laboral

Es cuando el trabajador se identifique con los valores que transmite la organización, se sienta comprometido al logro de fines organizacionales y sea partícipe de la grandeza de su empresa.

C. Supervisión

Es la percepción de funcionalidad e importancia de la vigilancia que se da en las actividades laborales como parte de un incentivo y saber orientar para la realización de los trabajos realizados que son parte del desempeño diario. Esta dimensión describe la relación entre empleado-supervisor y cómo este último apoya a los funcionarios en el logro de sus metas. Un empleado que sienta que su superior se interesa y preocupa por él, desarrollará sus tareas con eficiencia y será más productivo para la organización; todo ello dependiendo del apoyo que reciba por parte de sus superiores.

D. Comunicación

Es la percepción que tienen los trabajadores sobre la claridad, coherencia y precisión de la información referente y relacionada al buen manejo dentro de la organización. Incluye si los ejecutivos optan por un fácil camino a la averiguación necesaria para el desarrollo de sus funciones y si además promueve esta dimensión entre cada uno de las diferentes oficinas.

En toda organización es vital que haya una comunicación efectiva, donde todas las áreas puedan interrelacionarse y comunicarse libremente la información, donde no haya trabas burocráticas para transmitir un mensaje y la comunicación con los usuarios sea clara y precisa.

E. Condiciones Laborales

Es todo aquello a que la institución provea recursos materiales, económicos y adecuadas condiciones laborales como parte en el correcto cumplimiento de las labores encargadas. Incluye el ambiente laboral, la infraestructura, las instalaciones, los recursos que se le provea para un buen desempeño y los aspectos tecnológicos que se les suministre para el fácil desarrollo de las tareas. También podemos incluir las remuneraciones que perciben los trabajadores, si tal retribución económica compensa el esfuerzo y dedicación; tomando en cuenta que es un factor importante y que sirve como motivación para el empleado.

1.3.2. Desempeño Laboral

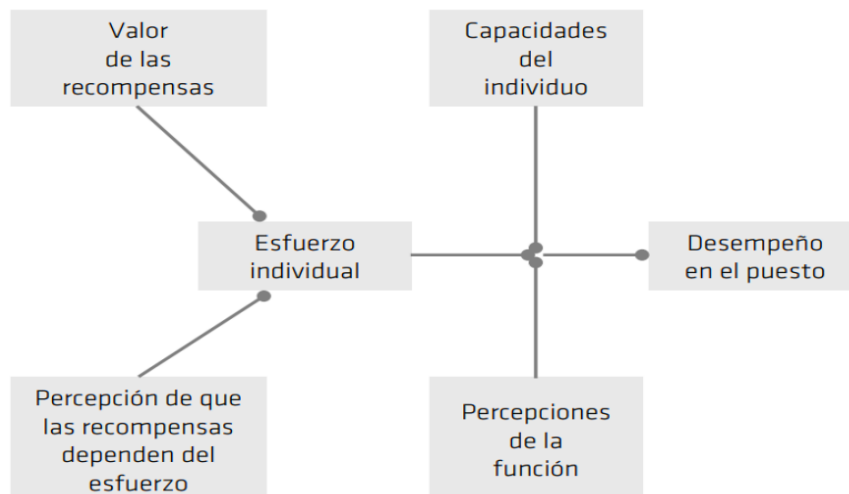
1.3.2.1. Definición

Tomando como referencia a Chiavenato (2009) el desempeño laboral “es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones”; el desempeño individual, grupal y el de la empresa en su totalidad influyen en el ambiente de la empresa; así, un buen desempeño contribuye en el éxito de la organización y añade valor. Mientras que un desempeño deficiente y mediocre no aporta valor en la organización.

Chiavenato (2011) comenta también que el desempeño llega a moverse variar de un trabajador a otro, dependiendo de diferentes factores influyentes en él, como por ejemplo la estimación de los premios y la aceptación de que éstas están sujetas al esfuerzo individual, el cual dependerá mucho de sus capacidades y habilidades personales y de su percepción de las funciones que realizará. Es una relación de costo-beneficio.

Figura 1

Factores que afectan el desempeño en el puesto



Un concepto más conciso lo encontramos de los autores Robbins y Coulter (2014) que lo definen como “el resultado final de una actividad (...) como el realizar las tareas laborales tan eficiente y eficazmente como sea posible” (p. 271).

1.3.2.2. Tipos de conductas que constituyen el desempeño laboral

- a) Desempeño de la tarea: Se debe de cumplir las responsabilidades y obligaciones para la realización de tareas o funciones. Incluye una correcta descripción de los puestos.
- b) Civismo: Hace referencia a los actos que ayudan al ambiente psicológico de la organización, como ayudar a los demás, apoyar los objetivos de la empresa, ser respetuosos con los compañeros y brindar sugerencias.
- c) Falta de productividad: son las acciones que afectan a la empresa como perjuicios al patrimonio de la empresa, tener un comportamiento agresivo (a) con los demás miembros de la organización, robos, hurtos y ausentarse con frecuencia.

La persona que realiza de forma adecuada las tareas de su puesto, sin embargo, es agresivo y grosero con los demás, no se le consideraría un buen trabajador en la empresa y, por otra parte, si un trabajador es agradable, pero no cumple con sus tareas, tampoco es considerado un buen empleado para la organización (Robbins & Coulter, 2014).

1.3.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

De acuerdo a Chiavenato (2011) toda persona necesita ser eficiente y eficaz; eficiente para poder satisfacer sus necesidades personales a través de su intervención en la organización, y eficaz porque por medio de su participación colabore en alcanzar los objetivos de la organización (p. 67).

Figura 2

Eficiencia y eficacia



De acuerdo a esta perspectiva, un trabajador solo eficiente no es de mucho apoyo a la organización, ya que solo buscaría satisfacer sus necesidades e intereses, sea la búsqueda de un prestigio, seguridad personal o un ascenso y, por otro lado, un trabajador que es solo eficaz, produce buenos resultados para la

organización, es más productivo, apoya en el crecimiento de la organización, pero a costas de sus intereses personales sacrificando su vida familiar y social.

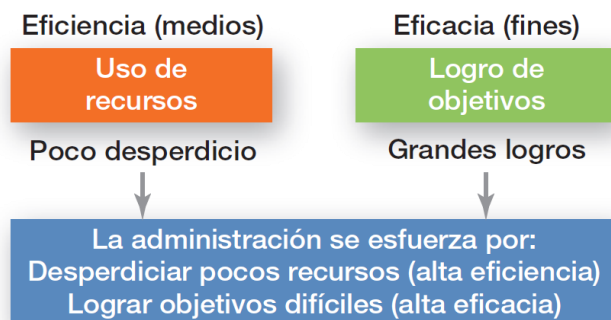
En una organización es necesario ser eficiente y eficaz para progresar en la vida y proporcionar resultados a la organización respectivamente; el éxito de un trabajador en la organización y su vida personal es logrando un equilibrio entre ambos aspectos.

Robbins y Coulter (2014) definen eficiencia y eficacia de la siguiente manera:

- a) **Eficiencia:** es obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad de insumos o recursos (personas, máquinas, materias primas), lo cual implica no desperdiciar recursos, con el fin de que se usen de la forma más racional posible.
- b) **Eficacia:** se define como “hacer lo correcto”. Es efectuar ciertas actividades laborales que resultarán en el logro de los objetivos de la organización.

Figura 3

Eficiencia y eficacia en la administración



1.3.2.4. Evaluación del desempeño

Proceso que permite autoriza el valorar el rendimiento de cada persona de acuerdo a las actividades que realiza, sus competencias profesionales, las metas que debe lograr y el potencial que ofrece a la institución. Sirve para estimar el valor y el aporte que da a la organización (Chiavenato, 2009).

1.3.2.5. ¿Qué se evalúa?

Se evalúa tres criterios principales que pueden incidir en el desempeño, como:

- a) **Resultados de la tarea individual:** debería evaluarse los resultados de las tareas realizadas por cada uno de los empleados para poder medir su desempeño. Así, por ejemplo, un vendedor podría ser evaluado con criterios

de acuerdo a su volumen de ventas en su zona, el incremento de sus ventas en términos económicos o de acuerdo a las recientes cuentas que haya logrado.

- b) Comportamientos:** en algunos casos, resulta arduo el poder llegar a saber lo que resulto de una investigación que se atribuyen específicamente a lo que cuenta un empleado. Se puede evaluar con facilidad el desempeño de todo un grupo, pero se tendría dificultades para distinguir con claridad la colaboración de cada uno de sus integrantes.
- c) Características:** en este criterio encontramos la buena actitud, el mostrar seguridad, el verse pensativos o contar con mucha experiencia; todo esto puede relacionarse o no con los resultados positivos de la tarea. Esto se usa a menudo como criterio para evaluar el nivel de desempeño de un empleado.

1.3.2.6. ¿Por qué evaluar el desempeño?

Se evalúa para saber cómo la persona está ejerciendo su trabajo y para hacer las correcciones respectivas; ya que toda persona necesita recibir retroalimentación acerca de su desempeño para tener una idea de su potencial y cómo están desempeñando sus funciones (Chiavenato, 2009).

Robbins y Judge (2009) indican que evaluar el desempeño sirve para colaborar en la administración a tomar decisiones de recursos humanos en general, identificar aptitudes y competencias inadecuadas para lo cual se puede desarrollar programas correctivos, identificar las necesidades de capacitación y mejora y tal como indicó Chiavenato (2009) sirve para brindar retroalimentación a los empleados sobre cómo va su desempeño; además que permite ser la base para la asignación de recompensas.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uticyacu-distrito de Uticyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022?

1.5. Justificación e Importancia del Estudio

En toda organización es muy importante que se preste atención al ambiente laboral porque esto puede darse a notar en el desempeño de los colaboradores y en su desenvolvimiento laboral. En una organización de carácter público, el

personal no está exento de tener ciertas incidencias a causa de un mal clima laboral lo cual puede generar un inferior desenvolvimiento en el desarrollo de sus tareas y funciones; es por ello que el desarrollo de la presente investigación permitirá analizar el ambiente laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uticyacu-distrito de Uticyacu, Santa Cruz-Cajamarca, 2022; con la finalidad de conocer la relación que pueda existir entre ambas variables y cómo esto incide en el desarrollo de los colaboradores. Además, es importante porque la investigación puede aportar información relevante para la organización y les permita aplicar estrategias para una mejora continua y fortalecer la relación entre los trabajadores.

Tiene **justificación teórica**, en que la investigación se sustentará en autores como Chiavenato (2009, 2011) y Palma (2004), quienes manifiestan los diferentes conceptos, características y dimensiones de las variables en estudio lo cual ayudará a comprender y mejorar la presente investigación. De la autora Palma se extrae la definición y dimensiones del clima organizacional, el autor Chiavenato reforzó los conceptos del clima laboral y además permitió definir y extraer las dimensiones del desempeño laboral. También se tomó como referencia a otros autores para complementar las teorías relacionadas a las variables en estudio y permitan cumplir con el desarrollo de la investigación centrada en encontrar la relación entre ambas variables.

La **justificación práctica** es que ayudará a los ejecutivos de la institución a generar estrategias que les permitan mejorar las problemáticas y deficiencias relacionadas a las variables en estudio; ya que en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uticyacu se requiere de un buen clima institucional para que haya un mejor desempeño del personal para que cumplan las metas y sobre todo brinden un buen servicio a los clientes.

La **justificación social** en la investigación es que permitirá identificar y mejorar el clima organizacional entre los trabajadores a través del diálogo, así como ayudar a obtener resultados favorables para la comuna en estudio. Los trabajadores cumplirán sus obligaciones y tareas de manera eficaz, les permitirá solucionar sus problemas, y esto será beneficioso para la institución porque mejorará su prestigio y les permitirá una mejor gestión.

Por otro lado, la presente investigación también será de ayuda para próximas investigaciones relacionadas al tema.

1.6. Hipótesis

H₀: El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022 no tienen relación significativa.

H₁: El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022 sí tienen relación significativa.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022.

1.7.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar el nivel de percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022.
- b) Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022.
- c) Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

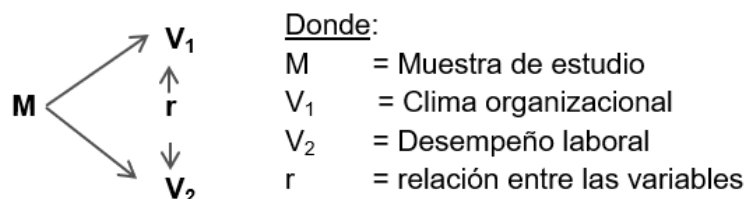
2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

Según su enfoque, la investigación fue de naturaleza cuantitativa; como indican Hernández y Mendoza (2018) en este tipo de estudios se efectúa la recopilación de datos para demostrar una conjetura basándose en un análisis estadístico (p. 4). Asimismo, se siguió un alcance correlacional para identificar el grado de conexión estadística que se da entre las variables de estudio.

2.1.2. Diseño de Investigación

No se aplicó la experimentación, debido a que no fueron manipuladas las variables de análisis y de tipo transversal porque los datos fueron recolectados en un solo momento, en un tiempo único. El diagrama del estudio es:



2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) son todos los sujetos que coinciden con una secuencia de especificaciones. En la actual indagación fueron los 30 trabajadores de la comuna distrital de Uticyacu, de la región Cajamarca.

2.2.2. Muestra

Como muestra se ha tomado al total de trabajadores (30) de la referida comuna por ser un número reducido y para que los resultados sean de valor.

2.3. Variables y Operacionalización

Variable 1 : Clima organizacional

Variable 2 : Desempeño laboral

Tabla 1*Operacionalización de la variable: Clima organizacional*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> – Oportunidades de progreso. – Participación en los objetivos. – Capacitación continua. – Promoción del desarrollo personal. – Reconocimiento de logros. 	1-5	Encuesta/ cuestionario (ver Anexo 2)
	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> – Compromiso con la institución – Se considera factor clave de éxito – Desarrollo del personal. – Tareas estimulantes. – Definición clara de misión, visión y valores. 	6-10	
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> – Mejora continua. – Evaluación del trabajo. – Responsabilidades definidas. – Seguimiento y control. – Trato justo. 	11-15	
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> – Contar con acceso a la información – Comunicación fluida – Interacción entre jerarquías – Superación de obstáculos – Colaboración entre áreas 	16-20	
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> – Cooperación – Toma de decisiones – Relación de objetivos laborales con la visión. – Atractiva remuneración – Tecnología en el trabajo 	21-25	

Tabla 2*Operacionalización de la variable: Desempeño laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> – Uso responsable de los recursos (optimización). – Adaptación al cambio – Iniciativas de mejoras – Obtención de los mejores resultados. – Logro de objetivos individuales. – Toma de decisiones – Reconocimiento del desempeño. 	1-10	Encuesta/ cuestionario (ver Anexo 2)
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> – Cumplimiento de tareas y obligaciones. – Cumplimiento del horario de trabajo. – Logro de los objetivos organizacionales. – Remuneración acorde al desempeño – Cumplimiento de las normas internas. – Cooperación mutua. – Desarrollo efectivo de las labores. 	11-20	

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

2.4.1. Técnicas

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual permitió recopilar información de interés para el análisis y desarrollo del presente estudio.

2.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Se aplicó dos cuestionarios que estuvieron conformados por las interrogantes acerca de las variables, las cuales fueron congruentes con el problema y la conjetura planteada. Para el presente estudio son los siguientes:

a) Variable 1: Clima Organizacional (ver Anexo 2)

Para esta variable de investigación se ha tomado en cuenta las dimensiones de Palma (2004) ajustándola a las necesidades del estudio; las dimensiones son: autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, supervisión y condiciones de trabajo. Elaborado con escalamiento Likert y comprendió 25 ítems.

FICHA TÉCNICA N.º 01:

Nombre: Cuestionario sobre el clima organizacional

Autoras: Palma (2004), adaptado por Cinthia Yudit Huaman Ramos y Rosio Ludim Llamo Hernandez

Procedencia: Lambayeque, Perú

N.º de ítems: 25

Duración: de 15 a 20 minutos aproximadamente

Dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, supervisión y condiciones de trabajo.

Tabla 3

Escala de medición-Variable clima organizacional

Índice	Puntaje
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

b) Variable 2: Desempeño Laboral (ver Anexo 3)

Se tomó como dimensiones las mencionadas por Chiavenato (2011): eficiencia y eficacia. El instrumento estuvo elaborado con la escala de Likert; comprendiendo 20 ítems que indagan sobre el desempeño laboral, definida como la manera en que las personas cumplen sus funciones, obligaciones y actividades.

FICHA TÉCNICA N.º 02:

Nombre: Cuestionario sobre el desempeño laboral

Autores: Cinthia Yudit Huaman Ramos y Rosio Ludim Llamo Hernandez

Procedencia: Lambayeque, Perú

N.º de ítems aplicados: 20

Duración: de 05 a 10 minutos aproximadamente

Dimensiones: eficiencia y eficacia.

Tabla 4

Escala de medición-Variable desempeño laboral

Índice	Puntaje
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

2.4.3. Validez

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) es el grado en el que los instrumentos para recoger la información miden efectivamente las variables y se garantiza que las derivaciones que se expongan sean merecedoras de crédito y confianza. Para dar validez a los instrumentos, fueron sometidos a la revisión de expertos profesionales en el tema, como la Mg. Nelly Yolanda Aguilar Amaya, la Mg. Carmen Beatriz Monteza Villalobos y el Lic. Nery Iván Alejandro Romero Aguinaga (ver Anexo 3).

2.4.4. Confiabilidad

Según Hernández y Mendoza (2018) para calcular la fiabilidad de la herramienta de medición en su mayoría se emplean procedimientos que dan valores de fiabilidad que oscilan entre uno y cero, donde uno significa máxima fiabilidad y cero representa nula confiabilidad. Este procedimiento se efectuó mediante el factor Alfa de Cronbach calculado en el programa estadístico SPSS.

Tabla 5*Fiabilidad de los instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Clima organizacional	,799	25
Desempeño laboral	,857	20

Nota. Extraído del programa SPSS v.25

Tal como se vislumbra en la Tabla 5, la confiabilidad del instrumento del clima organizacional fue de 0,799; que da a entender que se tiene un alto nivel de confianza. Igualmente, el resultado para el de desempeño laboral fue de 0,857; confirmando que el instrumento aplicado es confiable y merecedor de credibilidad.

2.5. Procedimiento de Análisis de Datos

La data recolectada mediante el cuestionario fue registrada en hojas de registro elaboradas empleando el programa Excel y SPSS v.25, creando un consolidado de todos los datos que, posteriormente fueron procesados y analizados para responder los objetivos del estudio.

2.6. Aspectos Éticos

De acuerdo a Belmont (1979) para la aplicación de una investigación los criterios éticos deben estar bajo las siguientes consideraciones:

- a) Respeto a las personas: se les debe reconocer y respetar su autonomía a los participantes, deben ingresar al estudio de forma voluntaria y con la información adecuada. A los participantes se les protegerá su identidad para resguardar su integridad.
- b) Beneficencia: tratar a las personas de manera ética, asegurando su bienestar. Por ello la información que se consiga es privada y reservada, utilizándose sólo para fines de la investigación y no serán divulgados en forma parcial o total posterior a la investigación.
- c) Justicia: tratar con igualdad a todos los participantes.

d) Consentimiento informado: que se dé a las personas la oportunidad de escoger lo que les ocurra o no. El procedimiento consta de tres componentes: información, voluntariedad y comprensión.

Información: asegurarse que los sujetos tengan la información suficiente, ofrecerles la posibilidad de preguntar y/o retirarse libremente del estudio cuando crean conveniente. Comprensión: adaptar la presentación de la investigación de acuerdo a las capacidades de los participantes para su fácil entendimiento. Voluntariedad: la participación es válida si ha sido de forma voluntaria.

e) Valoración de riesgos y beneficios: se realizará un cuidadoso análisis de los datos relevantes, analizando las distintas formas y alternativas de obtener los beneficios previstos en la investigación.

f) Selección de los sujetos: es relevante la selección de los sujetos de investigación a dos niveles: individual, donde se presentará imparcialidad en la selección de los sujetos y social, donde se distinguirá entre los sujetos que deben y no deben participar en la investigación.

Por otra parte, a las fuentes de información que se accedió para la realización de la investigación se hizo de acuerdo a los autores sin realizar ninguna modificación, siendo correctamente citados y referenciados de acuerdo a las normas establecidas.

2.7. Criterios de Rigor Científico

De acuerdo a Hernández et al. (2014) la validez consiste en evaluar que los instrumentos para recolectar los datos midan realmente la variable en estudio y garantice que las resoluciones que se muestren sean merecedoras de crédito y confianza. La validez de la investigación se dio por medio del juicio de profesionales en el tema. En tanto, la confiabilidad de los instrumentos radica en demostrar una consistencia de los datos, la cual se midió usando el factor Alfa de Cronbach. Por otra parte; Alcaraz et al. (2012) sostienen que los criterios a cumplir son:

a. Credibilidad o valor de la verdad: es la relación que deben tener los resultados del estudio con el fenómeno estudiado. En la indagación se buscó hallar la correlación entre ambas variables.

- b. Transferibilidad o aplicabilidad: los resultados del estudio podrán ser transferidos a otros contextos y servir a otros estudios de interés.
- c. Consistencia o dependencia: procurar una estabilidad en la información que se recoge y analiza. Los resultados deben guardar similitud y ser comparables con otras investigaciones relacionadas.
- d. Neutralidad: las derivaciones obtenidas garantizan la veracidad de la información conseguida.
- e. Relevancia: evaluar que se cumplan los objetivos planteados; verificar si hubo relación entre la justificación y los resultados de la investigación.
- f. Adecuación teórico-epistemológica: consistencia entre el tema que se investiga y la teoría empleada para la comprensión del fenómeno.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

A. Resultados de primer objetivo específico

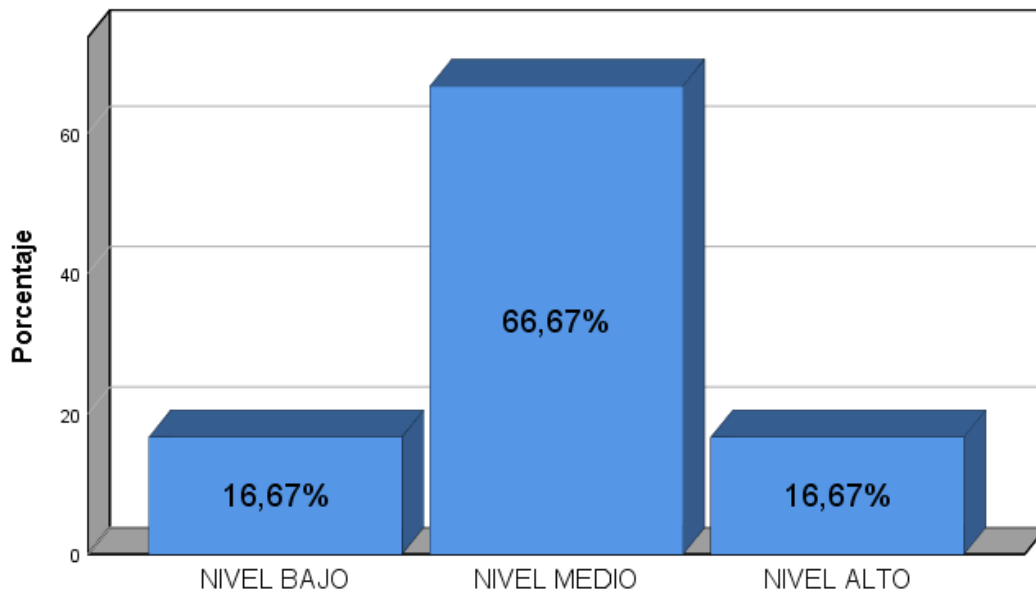
Tabla 6

Análisis del clima organizacional: Dimensión Autorrealización (agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	16,7
Medio	20	66,7
Alto	5	16,7
TOTAL	30	100,0

Figura 4

Dimensión Autorrealización (agrupada)



Nota: En las representaciones se aprecia que el 66.67% de los encuestados perciben la dimensión autorrealización de grado medio y un 16,67% como bajo y alto respectivamente; esto se puede deber a la percepción de que no se le ofrecen muchas oportunidades de desarrollarse de forma personal y profesional dentro de la municipalidad.

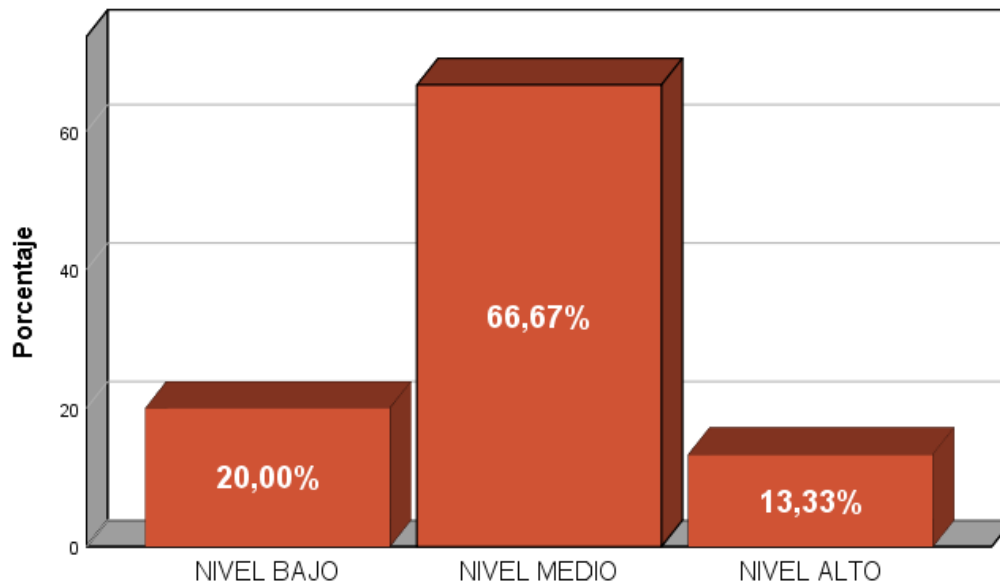
Tabla 7

Análisis del clima organizacional: Dimensión Involucramiento Laboral (agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	20,0
Medio	20	66,7
Alto	4	13,3
TOTAL	30	100,0

Figura 5

Dimensión Involucramiento Laboral (agrupada)



Nota: La Tabla 7 y Figura 5 muestran que el 66,67% de los consultados consideran que existe un involucramiento laboral de grado medio, por otro lado, solo el 13,33% afirman que es de grado alto. Esto hace indicar que de alguna manera sí se sienten comprometidos a apoyar en lograr el desarrollo de la organización.

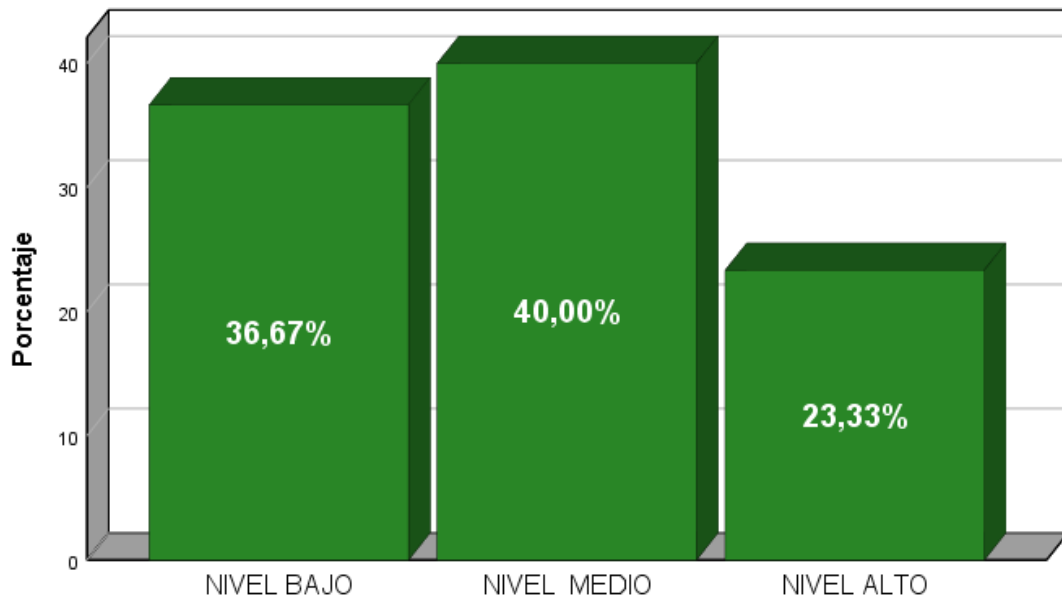
Tabla 8

Análisis del clima organizacional: Dimensión Supervisión (agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	36,7
Medio	12	40,0
Alto	7	23,3
TOTAL	30	100,0

Figura 6

Dimensión Supervisión (agrupada)



Nota: Como se deja entrever en la Tabla 8 y Figura 6, de los 30 consultados (100%) el 40% perciben la dimensión supervisión con un nivel medio, seguido del 36,67% con un nivel bajo y el 23,33% que lo perciben con un nivel alto. Perciben la relación de apoyo y supervisión como media.

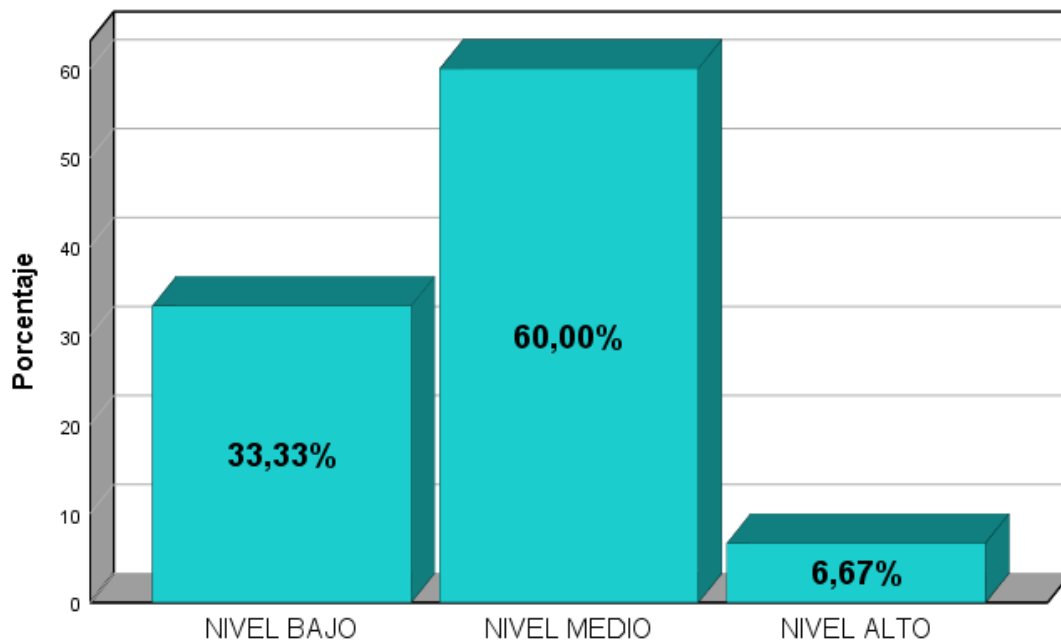
Tabla 9

Análisis del clima organizacional: Dimensión Comunicación (agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	33,3
Medio	18	60,0
Alto	2	6,7
TOTAL	30	100,0

Figura 7

Dimensión Comunicación (agrupada)



Nota: Conforme a la Tabla 9 y Figura 7, el 60% de los consultados perciben la dimensión comunicación en un nivel medio, por otro lado, el 33,33% lo perciben como bajo y solo el 6,67% afirman que existe un índice alto. Es decir, perciben que hay un nivel medio de comunicación entre compañeros y superiores y acceso a la información.

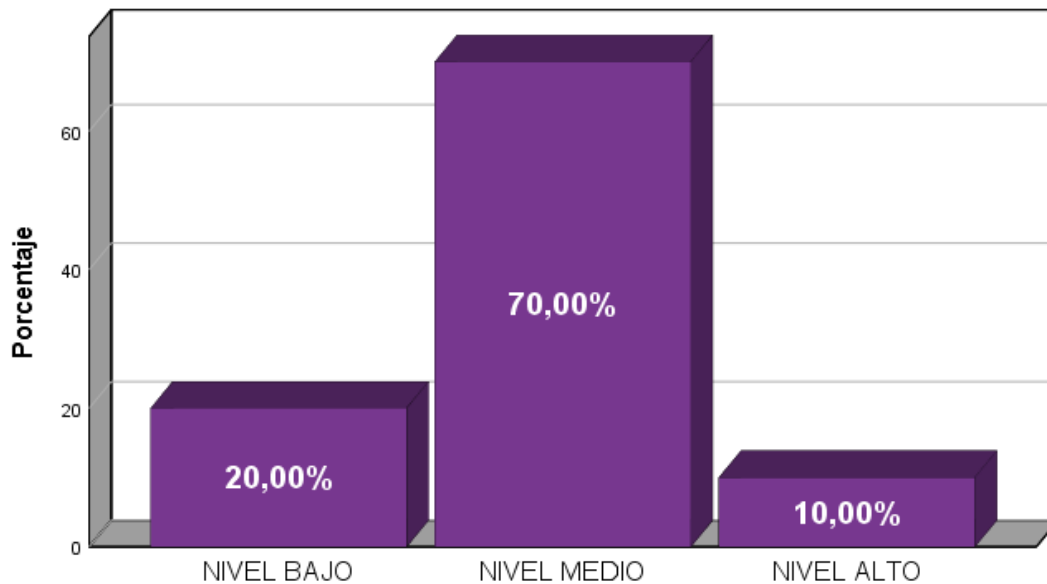
Tabla 10

Análisis del clima organizacional: Dimensión Condiciones Laborales (agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	20,0
Medio	21	70,0
Alto	3	10,0
TOTAL	30	100,0

Figura 8

Dimensión Condiciones Laborales (agrupada)



Nota: Como se muestra en la Tabla 10 y Figura 8, el 70% del personal percibe la dimensión condiciones laborales de grado medio, el 20% lo perciben de un nivel bajo y un 10% de nivel alto. Hace referencia tanto a los recursos que se les provee, así como a las instalaciones, aspectos tecnológicos de la institución y si la retribución económica compensa el esfuerzo y dedicación a la organización.

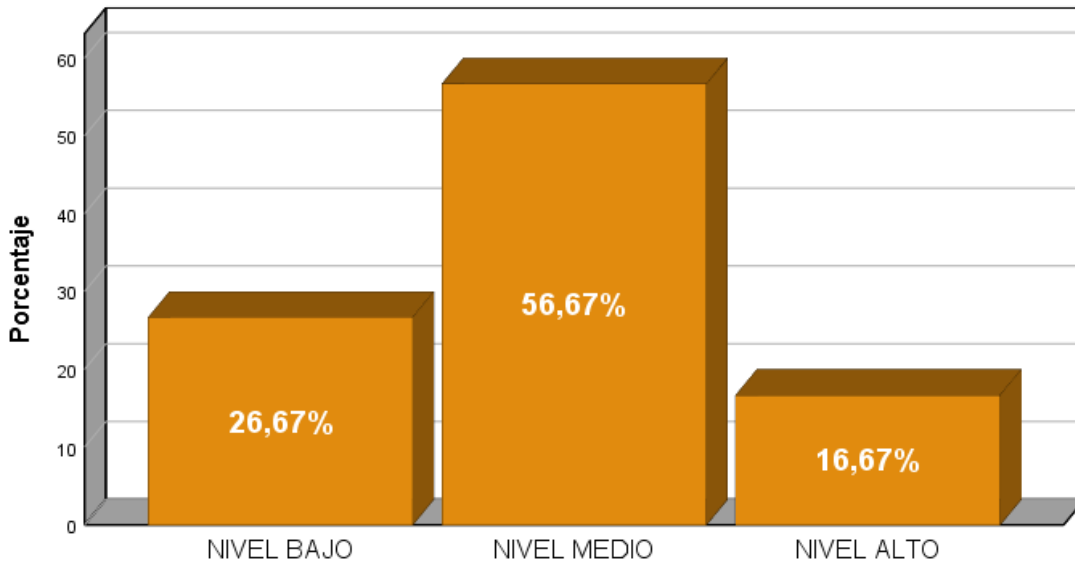
Tabla 11

Análisis del clima organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	26,7
Medio	17	56,7
Alto	5	16,7
TOTAL	30	100,0

Figura 9

Percepción del clima organizacional



Nota: Como se expone en la Tabla 11 y Figura 9, el 56.67% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uticyacu consideran el clima laboral dentro de la comuna de categoría media, el 26.67% lo perciben un índice bajo y un 16.67% lo perciben como alto. De esta manera, se vislumbra que existe un entorno y ambiente de trabajo aceptable, con adecuadas condiciones para trabajar, que genera un buen sentimiento dentro del servidor que contribuye también al buen desarrollo de la organización.

B. Resultados de segundo objetivo específico

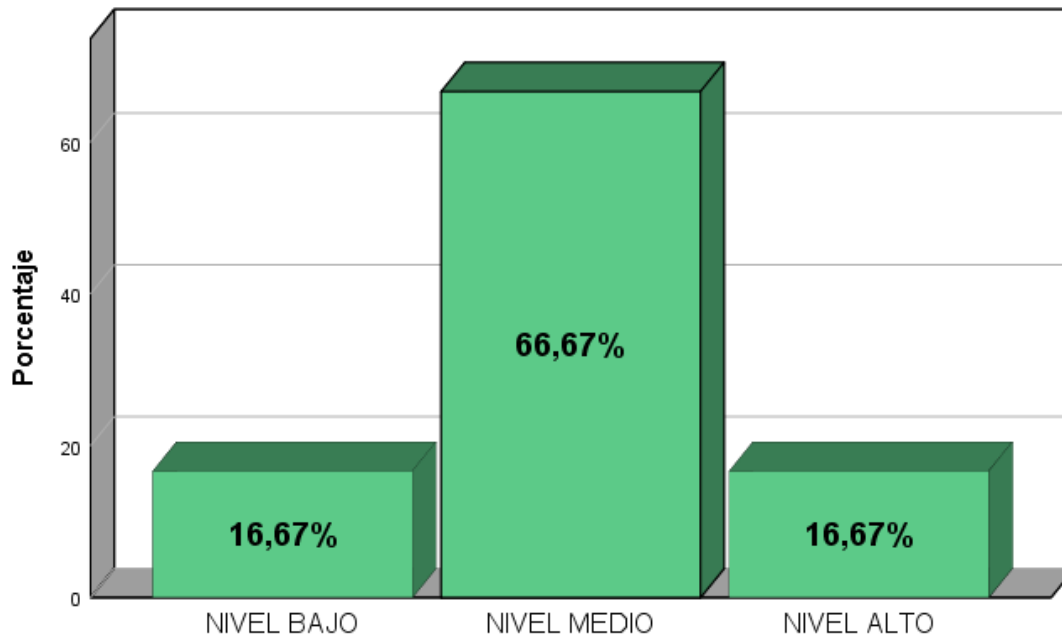
Tabla 12

Análisis del desempeño laboral: Dimensión Eficiencia (agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	16,7
Medio	20	66,7
Alto	5	16,7
TOTAL	30	100,0

Figura 10

Dimensión Eficiencia (agrupada)



Nota: El 66.67% del personal perciben la dimensión eficiencia de nivel medio y un 16,67% de nivel bajo y alto. Es decir, realizan sus tareas y funciones del puesto usando responsablemente los recursos que se les proveen, pueden tomar decisiones para la solución de problemas y consideran que de alguna forma sí logran sus objetivos personales en el desarrollo del puesto.

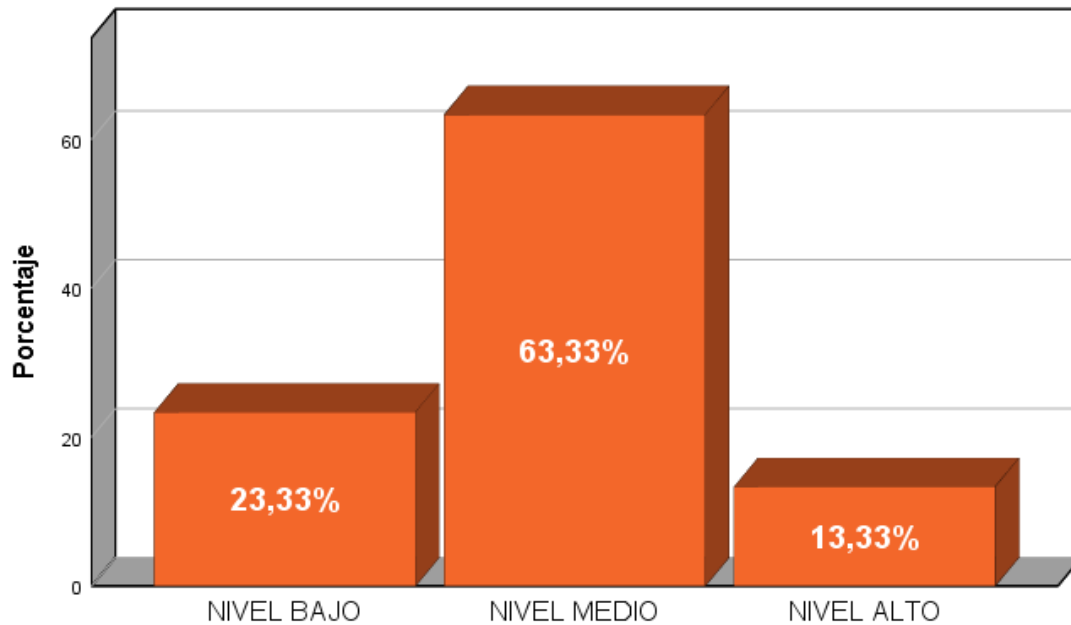
Tabla 13

Análisis del desempeño laboral: Dimensión Eficacia (agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	23,3
Medio	19	63,3
Alto	4	13,3
TOTAL	30	100,0

Figura 11

Dimensión eficacia (agrupada)



Nota: Así como se expone en la Tabla 13 y Figura 11, el 63.33% perciben a la dimensión eficacia de un nivel medio, el 23,33% de los encuestados la catalogan como baja y solo el 13,33% de grado alto. Consideran que cumplen su compromiso con la municipalidad y eso les permite apoyar en el provecho y cumplimiento de los propósitos institucionales.

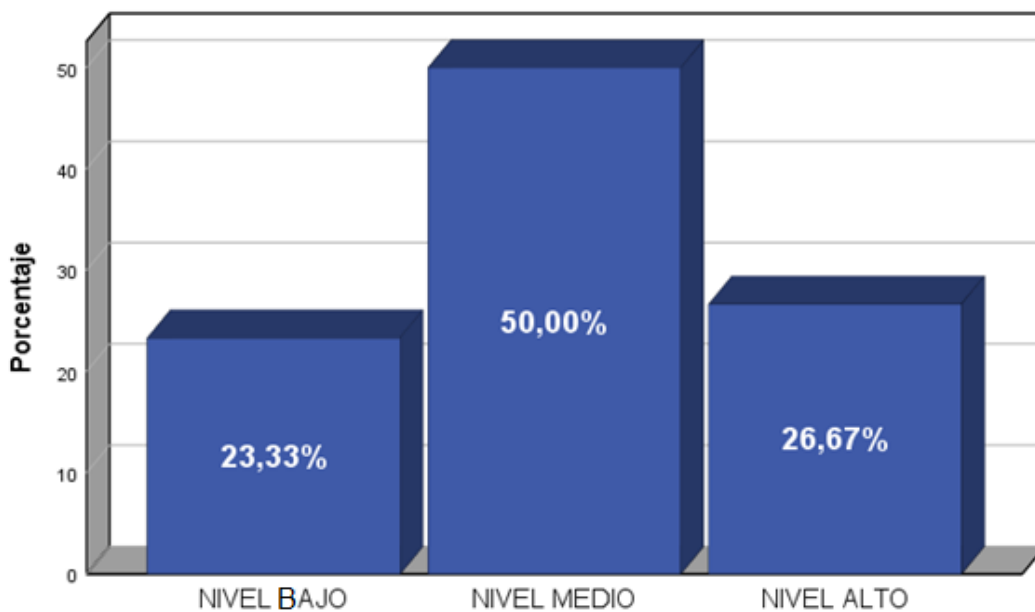
Tabla 14

Análisis del desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	23,3
Medio	15	50,0
Alto	8	26,7
TOTAL	30	100,0

Figura 12

Análisis del desempeño laboral



Nota: Como muestra en la Tabla 14 y Figura 12, el 50% del personal perciben el desempeño con un nivel medio, por otro lado, el 26,67% lo perciben alto y un 23,33% lo perciben de un nivel bajo. Los trabajadores de la municipalidad perciben que su desempeño es entre bueno y adecuado, realizan sus funciones optimizando los recursos que se les provee, consideran que cumplen sus objetivos y los de la organización con la experiencia y profesionalismo que cuentan.

C. Resultados de tercer objetivo específico

Para analizar la correlación que pueden tener las variables, en primer lugar, se aplicó la prueba de normalidad a fin de saber la distribución que poseen los datos. Como la cantidad de sujetos de estudio fue inferior a 50 ($n=30$), concernió emplear la prueba de Shapiro-Wilk, donde se considera lo siguiente:

- H_0 : Se tiene distribución normal. Correspondiendo aplicar el coeficiente paramétrico de Pearson.
- H_1 : Se tiene distribución libre (no normal). Correspondiendo aplicar el coeficiente no paramétrico de Spearman.
- Criterio de decisión: Si el nivel de significancia (p) es superior al valor de 0.05 ($p > 0,05$), se admite la suposición nula (H_0). Caso contrario, son datos libres.

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,966	30	,446
Autorrealización	,959	30	,297
Involucramiento	,925	30	,036
Supervisión	,943	30	,109
Comunicación	,946	30	,130
Condiciones laborales	,950	30	,164
Desempeño laboral	,812	30	,000

Como se evidencia, los resultados fueron dispersos, reconociéndose el hecho que, basta que una significancia sea inferior a 0.05, para considerar a toda la data como distribución no normal. De modo que correspondió usar el coeficiente de correlación de Spearman (r_s), el cual puede adoptar valores entre -1 y +1, si se acerca a 1 quiere decir que existe una fuerte conexión positiva y si se acerca a -1 representa una conexión negativa fuerte.

Además, se debe atender a la siguiente medida de interpretación:

Si el índice de significancia (p) es menor a 0.05 entonces se deniega la conjetura nula (H_0) y; por lo tanto, se admite la alterna (H_1).

Tabla 16

Correlación entre dimensiones y desempeño laboral

	Rho de Spearman	Auto_ realización	Involucramiento	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Desempeño laboral
Autorrealización	Coefficiente de correlación	1,000	,184	,501**	,380 ⁺	,478**	,581**
	Sig. (bilateral)	.	,330	,005	,038	,007	,001
	N	30	30	30	30	30	30
Involucramiento	Coefficiente de correlación	,184	1,000	,319	,300	,278	,380 ⁺
	Sig. (bilateral)	,330	.	,086	,108	,137	,038
	N	30	30	30	30	30	30
Supervisión	Coefficiente de correlación	,501**	,319	1,000	,364 ⁺	,459 ⁺	,608**
	Sig. (bilateral)	,005	,086	.	,048	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Comunicación	Coefficiente de correlación	,380 ⁺	,300	,364 ⁺	1,000	,325	,396 ⁺
	Sig. (bilateral)	,038	,108	,048	.	,080	,030
	N	30	30	30	30	30	30
Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,478**	,278	,459 ⁺	,325	1,000	,482**
	Sig. (bilateral)	,007	,137	,011	,080	.	,007
	N	30	30	30	30	30	30
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,581**	,380 ⁺	,608**	,396 ⁺	,482**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	,038	,000	,030	,007	.
	N	30	30	30	30	30	30

Como se expone, la significancia entre los componentes del ambiente laboral y el desenvolvimiento laboral fueron inferiores a 0.05, aceptándose conexión entre las premisas. Así, se verificó que la autorrealización ($p=0.001$; $r_s=0.581$), el involucramiento laboral ($p=0.038$; $r_s=0.380$), la supervisión ($p=0.000$; $r_s=0.608$), la comunicación ($p=0.030$; $r_s=0.396$) y las condiciones laborales ($p=0.007$; $r_s=0.482$) se asocian positivamente con el desempeño laboral. De modo que, una positiva percepción de autorrealización, un buen involucramiento en el trabajo, así como una correcta supervisión y comunicación dentro de la organización, junto con adecuadas condiciones laborales favorece y contribuye con un eficiente y eficaz desempeño en el trabajo.

D. Resultados del objetivo general

Hipótesis general

H₀: El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uticyacu-distrito de Uticyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022 no tienen relación significativa.

H₁: El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uticyacu-distrito de Uticyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022 sí tienen relación significativa.

Tabla 17

Nivel de correlación de las variables de estudio

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,682**
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se evidencia, el índice de correlación entre ambas variables fue de $r=0,682$, con una significancia $p < 0,05$ (0.000); de este modo, se denegó la conjetura nula (H_0) y se admitió la alterna (H_1). Es decir, entre el clima laboral y el desenvolvimiento laboral en los servidores de la comuna de Uticyacu sí existe positiva conexión significativa y de grado moderado. Así, se demuestra que, al percibirse un ambiente laboral equilibrado en la institución, el personal también mostrará un desempeño eficiente.

Tabla 18*Cruce de las variables de estudio*

		Desempeño laboral			TOTAL	
		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto		
Clima organizacional	Nivel	Recuento	6	2	0	8
	Bajo	% del total	20,0%	6,7%	0,0%	26,7%
	Nivel	Recuento	1	13	3	17
	Medio	% del total	3,3%	43,3%	10,0%	56,7%
	Nivel	Recuento	0	0	5	5
	Alto	% del total	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%
TOTAL		Recuento	7	15	8	30
		% del total	23,3%	50,0%	26,7%	100,0%

De acuerdo a los datos, el grado de clima y desempeño laboral se ubican en un nivel medio con un 43.3%; esto hace indicar que los trabajadores de la comuna de Utcyacu perciben un nivel medio de clima en la organización y por consiguiente se evidencia un desempeño medio. El 20% manifiestan que el clima laboral tiene un nivel bajo, por lo tanto, se percibe un nivel de desempeño bajo y un 16.7% lo perciben de un nivel alto.

Tabla 19*Prueba de Chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,155 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	30,270	4	,000
Asociación lineal por lineal	18,798	1	,000
N de casos válidos	30		

Nota. ^a. 8 casillas (88.9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.17.

Se obtuvo una significancia $p=0,000$ que hace indicar que se deniega la conjetura nula; por lo tanto, la conjetura alterna es aceptada confirmando que entre el clima de la institución y el desempeño en los trabajadores de la comuna distrital de Utcyacu existe una relación significativa. Así, un mejor ambiente organizacional favorecerá un buen desenvolvimiento de los trabajadores.

3.2. Discusión de Resultados

Respecto al objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uticyacu de la provincia Santa Cruz, Cajamarca; según las derivaciones mostradas en la Tabla 17 y Tabla 19 se evidenció una significancia igual a 0.000 demostrándose que existe significativa conexión positiva de grado moderado ($r_s=0.682$) entre las premisas. De esta forma, se entiende que un adecuado ambiente de trabajo se asocia con un buen desenvolvimiento profesional en la organización; estas derivaciones fueron comparadas y coincidentes con el estudio de Aguiar (2021) que encontró una significativa conexión de grado alto entre las variables ($p=0.000$; $\rho=0.898$), así también, fue coincidente a lo encontrado por González y Morales (2020) al obtener una significancia de 0.000 y un valor de conexión igual a 0.959 entre el ambiente laboral y el desenvolvimiento del personal; de la misma forma, fue comparable con Esteves (2020) quien pudo concluir en una conexión positiva de grado alto entre sus variables ($\rho=0.785$); por su parte, Chávez y Galindo (2021) concluyeron que un adecuado clima organizacional está relacionado con un mejor desenvolvimiento profesional y desarrollo de las funciones encomendadas. Así también, Haryono et al. (2019) determinaron la existencia de conexión entre el ambiente de la institución y el desempeño del personal, igual de coincidente con el de Ordoñez y Vásquez (2019), Guerrero et al. (2019) y Alfaro (2022), quienes encontraron que el ambiente organizacional se asocia positivamente con el desenvolvimiento de los trabajadores; de la misma manera, Mautino (2021) concluyeron que un adecuado y agradable ambiente de trabajo guarda relación positiva y de grado moderado con el desempeño de las funciones de los colaboradores. Así se evidencia que, a mejor ambiente en la entidad mejor será el desenvolvimiento profesional de los trabajadores favoreciendo al desarrollo de la organización. Al respecto, Chiavenato (2009) señala que el clima organizacional es el conjunto de características ambientales experimentadas y apreciadas por los integrantes de la organización y que afectan en su comportamiento. En tanto, Brunet (1987) indica que es muy importante poner atención y analizar el ambiente de la organización principalmente por tres motivos: para examinar el origen de los conflictos, insatisfacción laboral o estrés, para iniciar o mantener un cambio, y para dar seguimiento al desarrollo de la organización y

prever problemas futuros con el fin de mantener un buen clima.

En cuanto al primer objetivo específico de identificar el nivel de percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional en la comuna de Uticyacu, Santa Cruz, Cajamarca; de acuerdo a las derivaciones en la Tabla 11, se evidenció que principalmente los trabajadores sienten de grado medio (56.7 %) el ambiente de la institución, seguido de grado bajo (26.7 %) y alto (16.7 %); esto refleja que los trabajadores consideran que las dimensiones de autorrealización, comunicación, involucramiento laboral, supervisión y circunstancias laborales son de ayuda para su desarrollo profesional. Estas derivaciones fueron contrastadas y similares con lo encontrado por Ordóñez y Vásquez (2019) quienes determinaron que el contexto de la organización fue considerado como óptimo por los trabajadores, y Vigo (2021) que obtuvo una percepción óptima (72.31 %) de la variable; contrario a lo encontrado por Benites (2022) quien, en su investigación en una comuna de Cutervo, concluyó que la percepción sobre las variables estudiadas es mala debido a la carencia de motivación y comunicación; sin embargo, recomienda realizar capacitaciones y medir su desempeño con base en resultados; así también, fue comparable con. Al respecto, Palma (2004) señala que el ambiente laboral es la apreciación que se tiene sobre aspectos relacionados al ambiente de trabajo, los cuales permitirían realizar un diagnóstico que oriente a acciones de prevención y corrección necesarias para mejorar el buen manejo de los procesos y resultados de la entidad.

Según el segundo propósito particular de identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la comuna distrital de Uticyacu, Cajamarca, 2022; en la Tabla 14 se vislumbra que el índice de desempeño que muestran los trabajadores de la comuna es medio (50 %), reflejando que los trabajadores consideran que las dimensiones de eficiencia y eficacia en el despliegue de las funciones ayudan a mejorar el desenvolvimiento laboral en la comuna. Dichas derivaciones fueron comparables con lo encontrado por Romaní (2021) quien detalló que el desempeño en la comuna distrital es percibida de nivel regular por el 84.4 %, lo mismo consideró Vigo (2021), al señalar que el desempeño que muestra el personal es adecuado (72.31 %), igualmente fueron comparables con los de Herrera y Palomino (2021) quienes concluyeron que el 61 % de trabajadores consideran un desempeño laboral

moderado, siendo similares al presente estudio. Respecto al desempeño, Robbins y Coulter (2014) sostienen que consiste en efectuar las tareas y deberes laborales tan eficiente y eficazmente como sea permitido, cumpliendo con el resultado final de una actividad.

En cuanto al tercer propósito concreto de establecer la conexión entre las dimensiones del clima organizacional y el desenvolvimiento laboral en los trabajadores de la comuna de Uticyacu, provincia de Santa Cruz, Cajamarca. Según lo vislumbrado en la Tabla 16, se evidenció que sí se da una conexión positiva entre las dimensiones y el desenvolvimiento de los servidores, con una significancia inferior a 0.05. Por lo cual, se puede determinar que la autorrealización ($r=0.581$), el involucramiento laboral ($r=0.380$), la supervisión ($r=0.608$), comunicación ($r=0.396$) y las condiciones de trabajo ($r=0.482$) se asocian positivamente con el desenvolvimiento y desarrollo de las funciones del personal de la comuna. De esta forma, mejores oportunidades de autorrealización, involucramiento, una buena comunicación, así como adecuadas condiciones de trabajo favorecen y aportan que se ejecute un buen desempeño de las responsabilidades. Estas derivaciones fueron comparables con lo analizado por Mautino (2021) que en su estudio determinó que las variables tienen conexión positiva con un p valor de 0.000 y un valor de relación de 0.683, concluyendo que la dimensión del desenvolvimiento laboral influye directamente con el clima laboral, además González y Morales (2020) en su investigación determinaron que las dimensiones estudiadas tiene una relación positiva llegando a concluir que para un buen ambiente laboral debe existir una mejor comunicación y un buen involucramiento laboral, llegando así obtener como resultado un buen desempeño laboral de los funcionarios, ayudándolos a realizar su autorrealización tanto personal como profesional. De la misma manera, fue comparable a lo encontrado por Guevara (2022) que determinó positiva conexión entre sus dimensiones, de comunicación, estimulación e identidad, y el desenvolvimiento de los trabajadores. Con esto se destaca la relevancia de atender dichos aspectos para contribuir en el desempeño del personal. Como señala Brunet (1987), es un factor decisivo del comportamiento humano ya que influye sobre las actitudes y expectativas que son decisivos directos de la conducta.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Después de haber analizado los datos y la información, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Del propósito general, se concluye que sí existe una conexión positiva y moderada entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral en la comuna distrital de Uticyacu -Cajamarca, 2022, según la correlación de Pearson que dio por resultado $r=0,682$; además que el nivel percibido del ambiente organizacional y el desenvolvimiento laboral es de nivel medio con un 43,3 % lo cual hace indicar que al percibirse un adecuado clima en la institución el desempeño de los trabajadores también será mejor. Así también, se aceptó la conjetura alterna confirmando que entre las variables sí se produce una conexión significativa.
2. Se concluye que los trabajadores perciben un clima organizacional de grado medio con un 56.67 %, esto debido a que observan que dentro de la comuna hay un buen ambiente, ya que se sienten partícipes y comprometidos con la entidad, tienen facilidad de acceso a la información de interés, la comunicación fluye adecuadamente y pueden interactuar con las personas de mayor jerarquía, de la misma manera, consideran que en algunos puntos se debe mejorar, como contar con oportunidades que les permitan desarrollarse de forma personal y profesional, que se reconozcan sus logros y se les permita decidir en tareas de su responsabilidad para mejorar el clima de la institución.
3. Según los resultados encontrados, se finiquita que los trabajadores de la comuna de Uticyacu presentan un desempeño laboral de nivel medio (50 %), ya que ellos consideran que emplean los recursos de manera responsable, cumplen con su horario laboral, respetan las normas de la institución y consideran que al cumplir sus funciones van logrando a la par sus metas personales, sin embargo, consideran que se puede mejorar las condiciones para un buen desempeño laboral.
4. Finalmente, se ultima que las dimensiones del clima organizacional, de autorrealización ($p=0.001$; $r_s=0.581$), involucramiento laboral ($p=0.038$;

rs=0.380), supervisión ($p=0.000$; $r_s=0.608$), comunicación ($p=0.030$; $r_s=0.396$) y condiciones laborales ($p=0.007$; $r_s=0.482$), tienen una asociación directa y aceptable con el desempeño de los trabajadores de la comuna, por lo cual los colaboradores consideran que con unas buenas condiciones laborales y una buena comunicación existirá un mejor involucramiento laboral, ayudándolos así a realizar su autorrealización de manera correcta, viéndose reflejado en resultados óptimos y así se obtendrá una correcta supervisión favoreciendo a la empresa a contribuir de manera eficiente y eficaz con los resultados de sus metas.

4.2. Recomendaciones

Analizando todo lo presentado anteriormente y las conclusiones a las que se llegaron, se sugiere lo siguiente:

1. Se recomienda a la comuna desarrollar un programa de reconocimiento de logros; además de mejorar la comunicación, las condiciones laborales y así se sientan más involucrados con la organización, ya que según la investigación los trabajadores de la comuna de Utcyacu consideran que en ambas variables de estudio el nivel de percepción es medio; por lo cual implementado este programa se puede mantener un agradable entorno laboral en la entidad y se tendrá un desempeño laboral óptimo.
2. Se sugiere realizar talleres de socialización y temas de interés entre colaboradores y la alta dirección, para así los colaboradores se sientan importantes para la institución; también, se recomienda que les permitan tomar decisiones, debido a que el nivel de involucramiento laboral es medio, de modo que se mejore el ambiente organizacional y por consiguiente el desenvolvimiento profesional de cada uno de los miembros de la comuna distrital de Utcyacu.
3. Realizar capacitaciones al menos dos veces al año sobre vínculos interpersonales entre los compañeros del trabajo, el manejo de habilidades blandas, inteligencia emocional, entre otros temas de interés para su mejora e ir realizando un seguimiento continuo a través de evaluaciones de desempeño para determinar cómo se encuentra su desenvolvimiento profesional de cada trabajador de la comuna de Utcyacu.
4. Se recomienda al gerente municipal realizar reuniones mensuales para determinar las dificultades o problemas que están teniendo todos los días, como también mejorar su trabajo con computadoras operativas, un buen internet y una buena oficina de esta manera se obtendrá unos mejor resultados.

REFERENCIAS

- Aguiar, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco*. Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32905>
- Alfaro, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Sabandía en Arequipa, 2021*. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89736>
- Armas, N. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa Cristo Redentor, Distrito San Juan – 2015*. (Tesis de postgrado). Universidad San Pedro, Chimbote. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6821/Tesis_59718.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Belmont (1979). *Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Benites, L. (2022). *El clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cutervo*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80532>
- Brunet, L. (1987) *El Clima de trabajo en las organizaciones*. [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practic os%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20C aps%201,%202%20y%204.pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practic os%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20C aps%201,%202%20y%204.pdf)
- Chavez, S., & Galindo, E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73819>
- Chiavenato. (2009). *Gestión Del Talento Humano*. https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3%B3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill

- Chiavenato. (2009). *Comportamiento Organizacional*.
<https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion.pdf>
- Chiavenato. (2011). *Administración de Recursos Humanos*.
https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Diario Gestión. (6 de setiembre de 2018). Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/#:~:text=La%20implementaci%C3%B3n%20de%20un%20buen,en%20la%20productividad%2C%20seg%C3%BAAn%20Aptitus.>
- Diario Gestión. (29 de abril de 2019). Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Equipos & talento (2019). *Más de un cuarto de millón de empleados no va a trabajar cada día pese a no estar de baja*.
<https://www.equiposytalento.com/noticias/2019/09/13/mas-de-un-cuarto-de-millon-de-empleados-no-va-a-trabajar-cada-dia-pese-a-no-estar-de-baja>
- Esteves, M. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Talambo-2020*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96080>
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H., & Vásconez, V. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 536-549. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Guevara, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/99826>

- Haryono, S., Ambarwati, Y., & Md Saad, M. (2019). Do organizational climate and organizational justice enhance job performance through job satisfaction? A study of Indonesian employees. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1), 1-6. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25630/Do-organizational-climate-and-organizational-justice-enhance-job-performance-1939-6104-18-1-309.pdf?sequence=1>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Herrera, J., & Palomino, H. (2021). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cutervo – Cajamarca, 2021*. Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/29493>
- Jiménez, S. & Malmaceda, P. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Tumbes 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/325/TESIS%20-%20JIMENEZ%20Y%20MALMACEDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mautino, J. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71992>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Onofre, P. (2014). *El clima organizacional y la satisfacción como factores influyentes en el desempeño laboral*. (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3986/1/T-UCE-0007-132.pdf>

- Ordóñez, K., & Vasquez, C. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral: caso empresa pública del control de tránsito Babahoyo. *Revista Mapa*, 7(17), 120-145. <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/172>
- Palma, C. (2004). *Escala de clima laboral CL- SPC*. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Ramos, L. (2017). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la institución educativa N.º 80214 Antonio José Brack EGG-CPP Cerpaquino: distrito de Sarín 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad de Trujillo, Huamachuco. http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10627/ramoslaiza_emilsen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins & Coulter (2014). *Administración*. https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Robbins & Judge (2009). *Comportamiento Organizacional*. https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Romaní, H. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luricocha, 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/407>
- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Morales, región San Martín. *Revista Tzhoecoen*, 10(1), 56-63. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Solano, M. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de la gerencia de administración en la municipalidad provincial de San Ignacio, 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4931>
- Toro, A. & Sanín, P. (2013). *Gestión del clima organizacional*. <https://www.univermedios.com/wp-content/uploads/2018/08/Gesti%C3%B3n-del-clima-organizacional.pdf>
- Vásquez, Y. (2021). *El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca, 2019*. [Tesis de

posgrado, Universidad Nacional de Cajamarca].
<http://hdl.handle.net/20.500.14074/4275>

Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci_arttext&tlng=en

Vigo, J. (2021). *Clima organizacional y su relación con la gestión del rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/73560>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TEMA: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu-provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022.</p>	<p>H0: El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022 no tienen relación significativa.</p> <p>H1: El clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022 sí tienen relación significativa.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Autorrealización 2. Involucramiento laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones laborales 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Enfoque cuantitativo Alcance correlacional</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental de tipo transversal</p> <p>Población y muestra</p> <p>Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Utcyacu. (n=30)</p>
	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Identificar el nivel de percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022. b) Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022. c) Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022. 		<p>VARIABLE 2:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eficiencia laboral 2. Eficacia laboral 	<p>Técnica e instrumento de recolección de datos</p> <p>Encuesta/cuestionario (escala de Likert)</p> <p>Método de análisis</p> <p>Procesamiento estadístico.</p>

Anexo 2: Formato del cuestionario

a. Encuesta sobre clima organizacional

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UTICYACU, CAJAMARCA

OBJETIVO: medir la percepción que tienen los trabajadores sobre el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Uticyacu-distrito de Uticyacu - provincia Santa Cruz-Cajamarca, y así obtener información relevante para la investigación.

(recuerde: sus respuestas serán tratadas con confidencialidad y de forma anónima)

Edad: _____ Género: () Masculino () Femenino

Cargo que ocupa: _____ Fecha: ____/____/____

INSTRUCCIONES: lea detenidamente y marque con una "x" en el recuadro su respuesta que crea conveniente:

ÍTEMS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	5	4	3	2	1
Autorrealización					
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
3. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
4. La institución promueve el desarrollo del personal.					
5. La institución reconoce sus logros en el trabajo.					
Involucramiento Laboral					
6. Se siente comprometido con el éxito de la institución.					
7. Se considera factor clave para el éxito de la organización.					
8. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
9. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
10. Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
Supervisión					

ÍTEMS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	5	4	3	2	1
11. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
12. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
13. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
14. Se dispone de un sistema para el seguimiento, supervisión y control de las actividades.					
15. Existe un trato justo en la empresa.					
Comunicación					
16. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
17. La comunicación fluye adecuadamente.					
18. Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.					
19. En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					
20. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
Condiciones Laborales					
21. Los compañeros de trabajo colaboran entre sí, como un equipo integrado.					
22. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
23. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
24. La remuneración es atractiva en comparación con las de otras organizaciones.					
25. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					

b. Encuesta sobre desempeño laboral

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UTICYACU, CAJAMARCA

OBJETIVO: medir el nivel de desempeño laboral que tienen los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu -provincia Santa Cruz-Cajamarca y así obtener información relevante para la investigación.
(recuerde: sus respuestas serán tratadas con confidencialidad y de forma anónima)

INSTRUCCIONES: lea detenidamente y marque con una “x” en el recuadro su respuesta que crea conveniente:

ÍTEMS SOBRE DESEMPEÑO LABORAL	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	5	4	3	2	1
Eficiencia Laboral					
1. Utiliza responsablemente los recursos y materiales que se le asignan.					
2. Emprende sus actividades sin esperar que se le indiquen.					
3. Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en la organización.					
4. Propone iniciativas para mejorar los servicios de la institución.					
5. Maneja correctamente los sistemas relacionados a su área funcional.					
6. Desarrolla con liderazgo y cooperación su trabajo.					
7. Considera que logra sus objetivos personales en el cumplimiento del puesto (como seguridad personal o prestigio)					
8. Posee la capacidad de toma de decisiones para la solución de problemas en su puesto de trabajo.					
9. Maneja los problemas con eficiencia.					
10. Se valoran y reconocen los altos niveles de desempeño.					
Eficacia laboral					
11. Cumple con las tareas y obligaciones asignadas a su puesto, sobresaliendo por hacer lo correcto.					
12. Llega puntual y cumple con su horario de trabajo.					
13. Persiste hasta lograr los resultados y cumplir con las metas fijadas.					

ÍTEMS SOBRE DESEMPEÑO LABORAL	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	5	4	3	2	1
14. Cumple con las normas internas de la institución.					
15. Sus labores contribuyen al logro de los objetivos de la organización.					
16. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
17. Se cumplen los objetivos de la organización como mayor productividad, utilidad o crecimiento de la misma.					
18. Ayuda al resto del personal para cumplir los objetivos de la organización.					
19. Considera su trabajo interesante					
20. Realiza sus actividades con dedicación.					

Anexo 3: Validación de instrumentos

Experto 1



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Nelly Yolanda Aguilar Amaya.. con DNI N.º...46188995 con grado académico: Magister en Administración Estratégica de Empresas... de profesión Licenciada en Administración desempeñándome actualmente como ...Docente Parcial... enUniversidad Santo Toribio de Mogrovejo y Universidad Tecnológica del Perú.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento: **Clima Organizacional**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Indicadores de evaluación	Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					X
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				X	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretenden medir.					X

OBSERVACIONES: Todo Conforme__

En señal de conformidad firmo la presente constancia de validación en la ciudad de Chiclayo a los ...21.... días del mes de ...Mayo..... del dos mil veinte.

Nombre : Nelly Yolanda Aguilar Amaya

DNI : 46188995

Firma :

Mgr. Nelly Y. Aguilar Amaya
DNI: 46188995
CIAD: 18346

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Nelly Yolanda Aguilar Amaya... con DNI N.º...46188995 con grado académico: Magister en Administración Estratégica de Empresas.. de profesión ...Licenciada en Administración..... desempeñándome actualmente comoDocente Parcial..... en ...Universidad Santo Toribio de Mogrovejo y Universidad Tecnológica del Perú..

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento: **Desempeño Laboral.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Indicadores de evaluación	Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.			X		
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.			X		
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.			X		
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y dimensiones.			X		
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.			X		
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.			X		
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				X	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretenden medir.			X		


OBSERVACIONES: _____ Los indicadores presentan redundancia con los términos empleados en la dimensión, otros se relacionan entre eficiencia y eficacia, tienen la misma idea de interpretación.

En señal de conformidad firmo la presente constancia de validación en la ciudad de Chiclayo a los ...21.... días del mes de ...Mayo... del dos mil veinte.

Nombre : Nelly Yolanda Aguilar Amaya

DNI : 46188995

Firma :



Mgtr. Nelly Y. Aguilar Amaya
DNI 46188995
C/AOL 18346

Experto 2:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, **Carmen Beatriz Monteza Villalobos** con DNI N.º **47256610** con grado académico: **Magister en gestión pública y Desarrollo Local** de profesión: **Licenciada en Administración** desempeñándome actualmente como Gerente Municipal en la Municipalidad Distrital de Uticyacu, Santa Cruz-Cajamarca.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento: **Clima Organizacional**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Indicadores de evaluación	Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					X
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretenden medir.				X	

OBSERVACIONES: _____

En señal de conformidad firmo la presente constancia de validación en la ciudad de Chiclayo a los 26 días del mes de junio del dos mil veinte.

Nombre : Carmen Beatriz Monteza Villalobos
DNI : 47256610
Firma :



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, **Carmen Beatriz Monteza Villalobos** con DNI N.º **47256610** con grado académico: **Magister en gestión pública y Desarrollo Local** de profesión: **Licenciada en Administración** desempeñándome actualmente como Gerente Municipal en la Municipalidad Distrital de Uticyacu, Santa Cruz-Cajamarca.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento: **Desempeño Laboral**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Indicadores de evaluación	Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.				X	
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					X
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				X	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretenden medir.					X

OBSERVACIONES: _____

En señal de conformidad firmo la presente constancia de validación en la ciudad de Chiclayo a los 26 días del mes de junio del dos mil veinte.

Nombre : Carmen Beatriz Monteza Villalobos

DNI : 47256610

Firma :



Mg. Carmen Beatriz Villalobos
 GERENTE MUNICIPAL

Experto 3:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, NERY IVAN ALEJANDRO ROMERO AGUINAGA con DNI N.º46098106 con grado académico: Licenciado de profesión administración de Empresas desempeñándome actualmente como Subgerente de Planificación y Presupuesto en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento: **Clima Organizacional**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Indicadores de evaluación	Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					X
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.				X	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				X	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretenden medir.					X

OBSERVACIONES: _____

En señal de conformidad firmo la presente constancia de validación en la ciudad de Chiclayo a los 10 días del mes de Octubre del dos mil veintitrés.

Nombre : Nery Ivan Alejandro Romero Aguinaga

DNI : 46098106

Firma :



Lic. Nery Ivan A. Romero Aguinaga
SUBGERENTE DE PLANIFICACIÓN
Y PRESUPUESTO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, NERY IVAN ALEJANDRO ROMERO AGUINAGA con DNI N.º46098106 con grado académico: Licenciado de profesión Administración de Empresas desempeñándome actualmente como Subgerente de Planificación y Presupuesto en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz .

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento: **Desempeño Laboral.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Indicadores de evaluación	Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					X
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.					X
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					X
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretenden medir.				X	

OBSERVACIONES: _____

En señal de conformidad firmo la presente constancia de validación en la ciudad de Chiclayo a los 10 días del mes de Octubre del dos mil veintitrés.

Nombre : Nery Ivan Alejandro Romero Aguinaga
 DNI : 46098106
 Firma :



Lic. Adm. Ivan A. Romero Aguinaga
 SUBGERENTE DE PLANIFICACIÓN
 Y PRESUPUESTO

Anexo 4: Autorización del lugar de estudio



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL UTICYACU

PROVINCIA DE SANTA CRUZ – DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



Utcyacu, 27 de junio del 2022

CARTA N°05-2022-MDU/A

Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP de Administración
Universidad Señor de Sipan

ASUNTO : Autorización para realizar investigación

Mediante el presente, me dirijo a usted para saludarle cordialmente, así mismo, indicarle que se **AUTORIZA** a las egresadas: CINTHIA YUDIT HUAMAN RAMOS con DNI N°47929611 y ROSIO LUDIM LLAMO HERNANDEZ con DNI N°73796344 realizar su investigación denominada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE UTICYACU-DISTRITO DE UTICYACU-PROVINCIA SANTA CRUZ-CAJAMARCA, 2022

Agradeciendo por anticipado su atención, me despido.

Atentamente;



Segundo César Mejía Vargas
ALCALDE

Anexo 5. Resolución del proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°397-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 15 de julio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0234-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 14 de julio de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 15/07/2022, donde solicita la actualización de Proyecto de tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de los egresados de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR(A) (ES)	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	HUAMAN RAMOS CINTHIA YUDIT LLAMO HERNANDEZ ROSIO LUDIM	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UTICYACU-DISTRITO DE UTICYACU-PROVINCIA SANTA CRUZ-CAJAMARCA, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, la resolución N°0762-FACEM-USS-2020, de fecha 12/07/2020, numeral 8.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 6: T1



FORMATO N.º T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DE AUTORES (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 20 de julio del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

Las suscritas:

Cinthia Yudit Huaman Ramos con DNI 47929611 y Rosio Ludim Llamo Hernandez con DNI 73796344 en calidad de autoras exclusivas de la investigación titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Utcuyacu-distrito de Utcuyacu-provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022" presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título profesional de Licenciadas en Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizamos al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N.º 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Numero de Documento de Identidad	Firma
Cinthia Yudit Huaman Ramos	47929611	
Rosio Ludim Llamo Hernandez	73796344	

Anexo 7: Evidencia de aplicación del instrumento



Anexo 8: Reporte Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UTIC YA

AUTOR

Huaman Ramos, Cinthia Yudit Llamo Hernandez, Rosio Ludim

RECuento DE PALABRAS

11603 Words

RECuento DE CARACTERES

63783 Characters

RECuento DE PÁGINAS

47 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

539.9KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 3, 2023 12:42 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 3, 2023 12:43 PM GMT-5

● 16% de similitud general

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

- 14% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

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

Anexo 9: Acta de Originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 397-2022-FACEM-USS, presentado por las Bachilleres, **Huaman Ramos, Cinthia Yudit y Llamo Hernandez, Rosio Ludim**, con su tesis Titulada **Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Utcyacu-distrito de Utcyacu-provincia Santa Cruz-Cajamarca, 2022.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **16 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 10 de noviembre de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. J. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.