



Universidad César Vallejo

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

**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una
municipalidad distrital de Cajamarca, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Bustamante Campos, Elmer (orcid.org/0000-0002-6016-570X)

ASESORES:

Dr. Daniel Perez, Jorge Augusto (orcid.org/0000-0002-8323-3971)

Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha (orcid.org/0000-001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ
2024



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO , QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesores de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024", cuyo autor es BUSTAMANTE CAMPOS ELMER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 22 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO DNI: 17812596 ORCID: 0000-0002-8323-3971	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 22-08- 2024 23:50:36
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPTEL el 22- 08-2024 23:50:36

Código documento Trilce: TRI - 0862760



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BUSTAMANTE CAMPOS ELMER estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ELMER BUSTAMANTE CAMPOS DNI: 41136993 ORCID: 0000-0002-6016-570X	Firmado electrónicamente por: BBUSTAMANTECAM el 06-08-2024 08:22:59

Código documento Trilce: TRI - 0851222

Dedicatoria

A Dios, por darme sabiduría y las fuerzas necesarias para culminar esta etapa importante de mi vida. A mis padres, por el apoyo incondicional que día a día me brindan, por sus sabios consejos que me han guiado por el camino del bien. A mis hermanas y todos mis seres queridos, quienes han sido los impulsores a seguir, brindándome su apoyo incondicional en todo momento.

Elmer Bustamante Campos

Agradecimiento

Agradezco especialmente a nuestro padre Dios por cuidarnos y protegernos de todo mal y por brindarnos la guía y conocimientos para plasmar esta investigación. A mis padres por la confianza, por los valores y principios que me inculcaron durante el transcurso de mi vida. Mi agradecimiento especial a los asesores que me acompañaron en este proceso.

Elmer Bustamante Campos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad de los asesores	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	17
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Instrumentos aplicados en la presente investigación.....	23
Tabla 2. Confiabilidad de alfa de Cronbach.....	23
Tabla 3. Determinar el nivel de clima organizacional de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024.....	26
Tabla 4. Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024.....	26
Tabla 5. Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de una municipalidad de distrital de Cajamarca, 2024.....	27
Tabla 6. Relación entre autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.....	28
Tabla 7. Relación entre involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.....	29
Tabla 8. Relación entre supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.....	30
Tabla 9. Relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.....	31
Tabla 10. Relación entre condición laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.....	32

Índice de figuras

Figura1.Diagrama de diseño.....	p. 28
---------------------------------	-------

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024. El presente estudio está alineado al ODS N° 8, que se enfoca en instigar un incremento económico incluyente y sostenible, Se realizó bajo la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental-transversal y de alcance descriptivo correlacional. La Población estuvo conformada por 30 trabajadores de las diferentes areas que corresponden a la entidad. Para recopilar los datos, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados reflejaron que el 53,3% de los trabajadores mantienen un nivel de clima organizacional favorable, el 20% se ubica media y el 26,7% muy favorable; además, se determinó que existe correlación inversa negativa entre el clima organizacional y desempeño laboral, representado por Rho Spearman de $-,211$, y un valor de significancia bilateral de $,044 <, 050$. Se llegó a concluir que existe una correlación inversa negativa entre el clima organizacional y desempeño laboral. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral y comunicación.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and work performance of workers in a district municipality of Cajamarca, 2024. The present study is aligned with SDG No. 8, which focuses on instigating an inclusive and sustainable economic increase. It was carried out under the methodology of quantitative approach, applied type, non-experimental-cross-sectional design and correlational descriptive scope. The population was made up of 30 workers from the different areas that correspond to the entity. To collect the data, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The results reflected that 53.3% of workers maintain a favorable level of organizational climate, 20% are average and 26.7% are very favorable; Furthermore, it was determined that there is a negative inverse correlation between the organizational climate and work performance, represented by Rho Spearman of $-.211$, and a bilateral significance value of $.044 < .050$. It was concluded that there is a negative inverse correlation between organizational climate and work performance. Therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Organizational climate, job performance and communication

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, tanto las organizaciones públicas y privadas el trabajador se ha convertido en el más importante colaborador de dichas entidades, debido a que contribuye a la productividad y cumplimiento de los objetivos trazados, debido a todo esto el clima organizacional debe ser el adecuado para tener un óptimo desempeño laboral.

En el marco internacional, la organización internacional del trabajo destaca la relevancia del entorno social dentro de un lugar de trabajo y, de manera más general, la idoneidad de la empatía y el diálogo entre compañeros, directivos y compañeros de trabajo para optimizar la calidad del trabajo dentro las organizaciones. Esto muestra que las condiciones laborales contribuyen a la felicidad de los empleados y conducen al éxito organizacional (OIT, 2021).

La ONU (2015), implementó la Agenda de Desarrollo Sostenible, la cual fija metas globales para eliminar la pobreza, salvaguardar el medio ambiente y garantizar el éxito para todos. Entre estos objetivos, el ODS N° 8 se enfoca en instigar un incremento económico incluyente y sostenible, además de promover el empleo y el trabajo decente para todos. En resumen, el concepto de trabajo decente busca garantizar que todas las personas puedan acceder a empleos productivos con salarios justos, mejores oportunidades, seguridad en el trabajo, protección social y que contribuya al desarrollo personal y social.

A nivel mundial, se reconoce que tanto el clima organizacional en el lugar de trabajo como el desempeño de los empleados con la organización, son esenciales para la sostenibilidad empresarial. Un entorno laboral saludable es valorado porque los empleados sienten que sus opiniones son consideradas, tienen claridad en sus roles y responsabilidades, y existe un sistema de recompensas equitativo. Es crucial destacar que la cultura organizacional no se considera una consecuencia del clima laboral, cabe aclarar que también puede influenciar en él. Los empleados comprometidos exhiben una actitud positiva y contribuyen a crear un entorno de trabajo motivador. En contraste, en un ambiente laboral adverso, estos profesionales pueden mostrar menor disposición para realizar tareas adicionales y pueden sentirse menos conectados con la organización (Chiang et al., 2021). Un dato relevante es la caída en la satisfacción laboral reportada por el 75% de los empleados (Camarillo, 2023). Según Oxford Economics Workforce (2020), considera que solo el 13% de los

trabajadores a nivel mundial tienen el compromiso con su organización.

En América Latina, las particularidades culturales y sociales requieren un enfoque adaptado a las necesidades y realidades de su fuerza laboral. En esta región, la cohesión grupal y el sentido de identidad con la organización desarrollan un papel primordial en la productividad y la satisfacción laboral, al igual que en otras partes del mundo. Los departamentos administrativos y financieros en América Latina enfrentan desafíos como una alta carga de trabajo, limitados recursos y expectativas elevadas. En este contexto, un clima laboral desfavorable puede incrementar el estrés y reducir el compromiso y rendimiento de los empleados con la organización. Remarcando que, resulta crucial examinar el clima organizacional y las estrategias específicas para este grupo étnico, con el propósito de recomendar la mejora de las condiciones de trabajo y el desempeño organizacional (Soria et al, 2021).

De acuerdo con un informe de Gallup, el 80% de los trabajadores en América Latina afirman que no sienten pasión por su trabajo, una cifra ligeramente por debajo del promedio mundial. Este dato ofrece una perspectiva detallada sobre los aspectos que podrían afectar al clima organizacional en los países de la región, permitiendo una mejor percepción de los desafíos que afrontan los empleados y facilitando el desarrollo de estrategias efectivas para aumentar dicho compromiso. (Ledesma, 2022). Una relación entre clima organizacional y compromiso, se vuelve clara cuando encontramos que los ambientes son tóxicos o negativos tienden a tener una rotación significativamente mayor. Estos resultados sugieren que ambas variables deben considerarse simultáneamente para garantizar una mayor eficacia y eficiencia de RR.HH. La optimización de las condiciones de trabajo y el fortalecimiento de los vínculos institucionales deben considerarse objetivos adicionales para aumentar la productividad y la eficiencia.

Además, la situación económica y social del Perú a nivel nacional ha sufrido enormes cambios en los últimos años, generando diversos problemas en el sector laboral. Es fundamental comprender cómo un entorno empresarial hostil puede afectar negativamente al compromiso de los servidores. Si los servidores se sienten infravalorados o insatisfechos en su entorno laboral, su conexión e identificación con la organización puede disminuir. (Goetendia, 2020).

Las estadísticas nacionales muestran que en promedio el 73% de los trabajadores quiere cambiar de trabajo porque cree que su trabajo es injusto, y el 24% dice que renuncia debido a las malas condiciones laborales (Arévalo, 2021). Esta

insatisfacción se manifiesta como una disminución del compromiso organizacional, lo que puede causar disminución en la eficiencia y productividad de los departamentos afectados. Por lo tanto, es importante comprender que las dos variables involucradas son variables interdependientes. Si uno se descuida, el otro sufre (Estrada y Gallegos, 2021). Comprender que el entorno laboral abarca no solo las condiciones físicas en las que se trabaja, sino también las relaciones con los colegas y la administración, así como un sentido general de reconocimiento y pertenencia, resulta fundamental. Cuando algunos de estos aspectos se perciben de manera negativa, puede afectar el involucramiento de los servidores con la organización. Entre las razones de esta percepción negativa se incluyen la falta de recursos, la capacitación inadecuada, las expectativas laborales poco claras e incluso la deficiencia de comprender sobre ciertos factores relacionados con el trabajo (Arteaga, 2019).

En dicha investigación tenemos a un municipio distrital ubicado en la Región Cajamarca y pertenece a una dependencia gubernamental especializada en la administración pública, promoviendo el desarrollo socioambiental, la construcción, instalaciones de salud y otras tareas dentro de la misma jurisdicción.

El clima organizacional, en el municipio distrital ubicado en la Región Cajamarca, es una organización conformada por un equipo humano, donde cada día tienen que trabajar y convivir, es aquí donde los trabajadores llevan consigo muchos factores específicamente emocionales, físicos y ambientales donde se involucra también la empresa y es ahí donde el clima organizacional entra en acción, este caso se ha observado que no están bien debido a que necesitan ser valoradas y reconocidas, porque son piezas importantes dentro del municipio.

El motivo principal de los procesos de apreciación del desempeño laboral existente es bajo y no están ayudando a fortalecer los objetivos que se trazan diariamente es por esto que se realizará un estudio, para determinar y conocer mejor la realidad y proponer algunas sugerencias para el bienestar y mejoramiento de la municipalidad.

Respecto al, desempeño laboral es un componente al que hoy en día todas las agencias gubernamentales conceden gran importancia. Para conseguir que los empleados públicos del municipio trabajen bien se tienen en cuenta factores como el clima laboral, la motivación, la comunicación, etc.

Cabe mencionar algunos obstáculos que impiden un buen desempeño en el entorno organizacional, las cuales podrían ser: muy poca iniciativa, comunicación no

asertiva, baja capacidad de liderazgo, falta de motivación y estímulo a los trabajadores en el cumplimiento de sus labores profesionales; por tanto, si no se toma medidas para levantar esto, la consecuencia principal sería un mal desempeño y por ende un mal servicio al usuario; no cumpliendo con los objetivos organizacionales y por ende no se puede medir los logros de la organización.

Con todo lo descrito anteriormente, se planteó en problema general con la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024?, así mismo, los problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel del clima organizacional de los trabajadores en una municipalidad?; b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad?; c) ¿Cuál es la relación entre autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad?; d) ¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad?; e) ¿Cuál es la relación entre supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad?; f) ¿Cuál es la relación entre comunicación y el desempeño laboral de los empleados en una municipalidad?; g) ¿Cuál es la relación entre condición laboral y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad?

Considerando los siguientes criterios, primero *justificación teórica*, mediante esta investigación se generará un aporte teórico, debido a que son dos puntos importantes en las organizaciones. Dentro de este marco, nuestro estudio busca evidenciar la conexión entre las variables. Segundo *justificación metodológica*, las ciencias administrativas se aplican en todas las organizaciones y requieren adaptarse a su enorme diversidad, debido a los diferentes problemas que genera cada organización, es por ello que este estudio utilizará una serie de instrumentos, encuestas y entrevistas para medición y análisis de las variables, ayudará para lograr saber cómo se está manejando la organización en este caso dicha municipalidad y tercero *justificación práctica*, dicha investigación se tendrá en cuenta las dos variables de estudio, que son aspectos imprescindibles en toda organización y sobre todo en el caso de las municipalidades.

Por consiguiente, se fundó como meta el objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024.

En consecuencia, los siguientes objetivos específicos: a) Examinar el nivel del

clima organizacional de trabajadores en una municipalidad; b) Describir el nivel de desempeño de los trabajadores en una municipalidad; c) Establecer la relación entre autorrealización y el desempeño , de los trabajadores en una municipalidad; d) Probar la relación entre involucramiento laboral y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad; e) Identificar la relación entre supervisión y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad; f) Interpretar la relación entre comunicación y el desempeño de los trabajadores en una municipalidad, y como objetivo último g) Analizar la relación entre condición laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024.

Los hallazgos obtenidos e este estudio, permitirán a la Municipalidad Distrital lugar donde se desarrolló el estudio, identificar y adoptar las adecuadas tácticas para mejorar el entorno laboral entre los empleados, lo que, a su vez, conducirá a un mejor desempeño laboral como resultado de un ambiente organizacional óptimo.

Actualmente, las organizaciones están trabajando en factores que les permiten alcanzar sus objetivos. Un aspecto clave que se busca en todas las empresas es conservar un clima laboral armónico y retador, con la esperanza de obtener buenos resultados y una alta eficiencia por parte de los empleados. Se han realizado numerosos estudios previos, para indagar la conexión entre clima y desempeño. Adicionalmente, se describen diversos estudios previos que han abordado este tema, a nivel internacional.

Ruíz (2021) especifica que, al clima laboral como la actitud y satisfacción que los colaboradores sienten hacia su trabajo, enfatizando la importancia del valor asignado al trabajo y la igualdad entre las recompensas percibidas y las que se esperan alcanzar. En resumen, el clima laboral se vincula con la apreciación de los empleados respecto a su trabajo y las recompensas obtenidas por sus esfuerzos.

De acuerdo con Cimbrón y Sanabria (2020), el clima organizacional desempeña una labor de mediador en la conducción de la motivación y los componentes de la estructura organizacional. Ciertos componentes se manifiestan en actos que perjudican a la entidad en la productividad, el bienestar y la rotación del personal, etc.

Vera y Mendoza (2023) sostienen que el ambiente laboral se basa en el cumplimiento de normas éticas y morales. Además, el gerente puede emplear el reglamento interno como un recurso para garantizar que los empleados trabajen en un entorno armonioso, caracterizado por el compañerismo y las buenas prácticas, lo

que favorece a todas las partes implicadas.

Bohórquez et al. (2020) indican que el desempeño laboral incluye tanto la productividad de los empleados, en el cumplimiento de las tareas asignadas, así como en su desarrollo profesional y social. Por esta razón, muchas organizaciones evalúan la productividad para medir la satisfacción y la adecuación en el cumplimiento de tareas.

En el trabajo de investigación realizado por Navarrete (2024) refiere a la influencia del clima laboral en el desempeño, desarrollado en Ecuador. Estudio que fue de naturaleza cuantitativa y utilizó métodos analíticos, descriptivos, deductivos e inductivos. Las herramientas de evaluación utilizadas fueron: cuestionario de la encuesta Ortega y la herramienta EVADEST. Los resultados mostraron percepciones positivas sobre la estructura, los procesos, la tecnología y la gestión, aunque se encontraron áreas de mejora en los objetivos, las recompensas y las relaciones entre los participantes

Amaguaña (2024) en su indagación, sobre el clima y la satisfacción laboral, centrándose en las causas y efectos del rendimiento laboral en las secretarías. La finalidad de este estudio se centró en crear un entorno laboral adecuado fundamentado en las expectativas de las secretarías organizacionales en El Gwabo, y determinar cómo influyen estos factores en su satisfacción y desempeño laboral. Para ello, a nivel metodológico, se utilizaron el chi-cuadrado y correlaciones estadísticas descriptivas, se utilizaron 03 pruebas para satisfacción, clima organizacional y desempeño. Los principales hallazgos describen que existe relación considerable entre variables estudiadas.

Navarro (2021) examinó cómo el clima laboral afecta el desempeño de los empleados en una I.E. ubicada en Colomboy, Sahagún, Provincia de Córdoba, Colombia. El objeto del trabajo fue analizar la correlación entre el clima y el rendimiento en las I.E., durante el año 2020. Utilizando métodos cuantitativos descriptivos, transversales y correlacionales, se enfocó en los empleados temporales de la I.E. Agona en Colomboy. La recopilación de información se administró aplicando encuestas sociodemográficas, de clima laboral y de desempeño. Logrando resultados que indica la presencia de un entorno laboral positivo y un buen desempeño laboral. Sin embargo, aunque la correlación entre ambos fue significativa ($p < 0,05$), fue de naturaleza débil (Rho de Spearman: 0,379). El estudio terminó que, el clima laboral

en las I.E. de Colomboy guarda relación con el rendimiento laboral (p. 17, 0,002).

El artículo de López y Castiblanco (2021) analiza cómo el clima laboral repercute en los niveles de productividad, utilizando el caso de Unión Soluciones S.A.S.-Chile. El principal objetivo de estudio fue estimar el clima laboral y como repercute en el desempeño, tomando una muestra constituida por 56 empleados de la organización. Se empleó un enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando instrumentos validados para la recolección de datos. El principal hallazgo indica que el ambiente de trabajo en la empresa es saludable en relación con su tamaño.

En su estudio, Bustamante y Peñafiel (2022) investigaron la importancia del clima organizacional en el desempeño de sus empleados en las pequeñas y medianas empresas (Pymes) de Ecuador. El propósito fundamental, fue examinar cómo un ambiente de trabajo deficiente afecta el desempeño, compromiso y satisfacción de sus colaboradores dentro de la empresa. Los autores emplearon un enfoque cualitativo, utilizando métodos tanto inductivos como deductivos para analizar la magnitud del clima organizacional en los servidores de las Pymes ecuatorianas.

En el contexto nacional, Ugarte (2024) de First Control investigó cómo el ambiente de trabajo y la autopercepción del desempeño de los empleados se influyen mutuamente. El estudio utilizó dos instrumentos: el cuestionario de Reynoso y Pérez, a fin de evaluar el desempeño, y el cuestionario de clima laboral de Sonia Palma. De acuerdo con el hallazgo indicó respecto al clima que sostiene una postura significativa en el rendimiento de los empleados.

Montalvo La Torre (2023), llevó a cabo una investigación utilizando métodos cuantitativos de diseño no experimental, correlacional y descriptivo, el proyecto logró resultados notables. Se reportaron coeficientes alfa de Cronbach de 0.98 para la V1, y 0.97 para la V2, lo que remarca una alta confiabilidad en los instrumentos utilizados. Uno de los principales hallazgos fue que el 82.35% de los participantes mostró un alto grado de desempeño. En conclusión, el estudio confirmó una correlación positiva entre las variables, objeto de estudio.

Yacila y Zapata (2023) realizaron un estudio referente al clima laboral y el desempeño de los servidores en las inmediaciones del área de notificaciones del Ministerio Público en el distrito financiero noroeste de Lima, con filial en Puente Piedra, durante el año 2023. Cuyo propósito de estudio fue analizar cómo se

relacionan estas variables. Realizaron un estudio no experimental con métodos cuantitativos, correlacional, diseños transversales y descriptivo. La muestra consistió en 10 empleados de dicha instalación, y se aplicó una encuesta con 18 ítems relacionados a las variables de estudio. El análisis estadístico reveló una alta y positiva relación entre lo estudiado, una Rho spearman de 0.705 y un grado de significancia de 0.023 (< a 0.05). En resumen, se identificó una estrecha relación entre las variables analizadas en este contexto particular.

Farias (2022) realizó un estudio, con una muestra compuesta por 93 empleados. Como herramientas de evaluación se utilizó la Escala de Clima Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral instrumentos de Sonia Palma, donde se encontró que el 60.2% de los empleados percibía una cultura organizacional desfavorable, mientras que el 83.6% consideraba que su desempeño laboral era promedio. Respecto al desempeño personal, el 35.5% expresó sentir una autorrealización positiva, y el 37.6% señaló una integración profesional relativamente baja. En cuanto a lo que conciben los empleados sobre el entorno laboral, el 55.9% consideraba que la supervisión era desfavorable, el 34.4% opinaba que la comunicación era deficiente, y el 39.8% creía que las condiciones donde laboran no eran las adecuadas. Además, se reveló una conexión muy positiva entre ambas variables analizadas, con una Rho de Spearman de 0.835, lo que indica una relación positiva fuerte entre V1 y el desempeño de los colaboradores en Tambogrande.

Santamaría (2021) en su indagación, sobre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores en el municipio de Mochumí. Utilizando un método de investigación básico y estimó la correlación de Spearman a través de un cuestionario de 40 preguntas. El producto mostró que el 13.7% de la población consideraba que la cultura organizacional era buena, el 27.4% la percibía como media, y el 58.9% la juzgaba como mala para el desempeño laboral. Además, el 24.6% opinaba que el clima organizacional era bueno, y el 47.9% pensaba que era excelente. En general, el 27.4% de las personas opinaba que la cultura organizacional no era buena. Santamaría utilizó como herramienta el Rho Spearman de 0.767, señalando conexión positiva y alta dentro las variables. En síntesis, el trabajo reveló una relación expresiva y clara de las variables estudiadas.

Mendoza (2023) estudió el clima laboral y desempeño de los servidores públicos del municipio distrital de Pueblo Nuevo Ferreñafe en 2021. Se concretaron

los resultados arrojando el clima organizacional 2.9%, medio 88%, alto 2% y 8.8% bajo. % de nivel alto y desempeño laboral 97.1% en grado medio y un grado alto de 8,8%, se encontró una correlación de $p = 0.004$. Esto implica una fuerte relación positiva.

Ascoy y Espínola (2022) investigaron cómo el clima laboral afecta el desempeño de los servidores públicos en el Municipio Distrital de Rázuri. Se desarrollo una investigación con diseño no experimental, enfoque transversal y correlacional, el estudio abarcó a 115 trabajadores y recopiló datos mediante una encuesta. De acuerdo a lo demostrado indica una conexión positiva entre la V1 y V2, coeficiente de Rho Spearman de 0.355 y una (sig. bilateral de 0.001). En conclusión, el estudio revela una relación significativa entre estas variables en el contexto municipal analizado.

García y León (2022) realizaron un estudio utilizando un procedimiento no experimental de enfoque cuantitativo, transversal y de correlación, la investigación consideró a 245 colaboradores, de los cuales se seleccionó una población de 69 personas, incluyendo 34 representan a los administrativos y 35 empleados permanentes. El producto reveló cierta correlación positiva moderada entre variables de estudio, con una medida estadística de Spearman (rho) de 0.670 y un grado de sig. de 0.000 (bilateral). En resumen, el estudio subrayó que estas variables analizadas, impactan en el desempeño de los empleados y están relacionadas de manera significativa en el contexto analizado.

Fernández y Mejía (2021) realizaron un estudio en un Municipio Distrital de Jangas en 2021 sobre el clima laboral y el desempeño, la indagación abarco a 70 trabajadores. Se emplearon cuestionarios diseñados específicamente para evaluar ambas variables. Los datos obtenidos revelaron un nivel de confianza alto de los instrumentos aplicados, un coeficiente alfa de Cronbach de $\alpha = 0.976$ para la V1, y $\alpha = 0.968$ para la V2, lo que sugiere consistencia y precisión en las mediciones de las percepciones de los empleados. Se encontró una significativa relación entre las variables analizadas, con una sig. de $p < 0.001$, y un (Rho) Spearman de 0.828. Esto resalta una considerable conexión entre las variables analizadas en el ambiente específico de la Municipalidad Distrital de Jangas. Según las percepciones de los trabajadores, aproximadamente el 49% percibía el clima laboral como malo, mientras que el desempeño se ubicó en un grado bajo para el 54% de los empleados según

los resultados del estudio.

Fernández y Ramírez (2021) desarrollaron un estudio, tomando en consideración un diseño no experimental, enfoque descriptivo, corte transversal y métodos cuantitativos. De un total de 500 trabajadores, se seleccionó una muestra de 105 a través de encuestas y análisis documental. Como resultados se revela un enlace significativo y alto dentro las V1, y V2, se obtuvo un Rho Spearman del 80% y un rango bilateral de 0.000. Estos hallazgos respaldaron la hipótesis detallando que persiste una relación directa y muy significativa entre ambas variables en el contexto específico estudiado.

Quispe (2022) desarrolló una investigación, con diseño no experimental transeccional de correlación considerando una población inicial, constituida por 22 trabajadores después de aplicar criterios de exclusión, constituyendo así una muestra censal. En la recolección de datos, se emplearon la, CL-SPC y SL-SPC, creadas por Sonia Palma Carrillo. El análisis de correlación de Rho Spearman detalló una significativa relación entre el clima y la satisfacción laboral, destacándose correlaciones importantes entre distintas dimensiones del ambiente laboral y la satisfacción de los trabajadores analizados.

Valdivia (2022), desarrolló un estudio descriptivo correlacional, sin diseño experimental, que incluyó a los 30 docentes de la institución como población de estudio. Se recopilaron datos, mediante un formulario de Google con 30 preguntas para estimar el clima laboral y 24 preguntas para medir el desempeño laboral. De acuerdo a lo obtenido revelaron una alta confiabilidad de los instrumentos utilizados, con un alfa de Cronbach de 0.951, cuestionario V1 y 0.936 cuestionario V2. El análisis estadístico mostró entre las variables una conexión positiva y significativa, con una rho Spearman de 0.830 y un grado de (sig. de 0.000). En conclusión, se recomendó a la directora desarrollar un plan de estrategias de mejora al clima organizacional, con el fin de facilitar a los docentes el desempeño de sus tareas de manera efectiva y alineada con los objetivos institucionales.

A nivel local, Gutiérrez (2021) estudió el clima laboral y el desempeño de los empleados en el municipio de Combayo, 2020, utilizando una muestra de 12 empleados. Resulta que el valor del estadístico de prueba es $\rho = 0,244$. Esto significa que existe una conexión significativa. Según la encuesta, la solidez de las relaciones interpersonales muestra que el 66,67% de las personas tienen un buen ambiente laboral, y más del 50% de los trabajadores encuestados afirmó que sus

jefes o directivos tienen una buena actitud hacia sus subordinados. Cuando se trata de hacer el trabajo.

Becerra (2023) investigó como repercute el clima laboral en el desempeño de los colaboradores en Delosi S.A., En el estudio se consideró un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, correlacional. Se consideró a 30 colaboradores como muestra estos ubicados en Cajamarca. Según los resultados, el 64% de los empleados percibieron la cultura organizacional como alta, mientras que el 23% la consideraron promedio, el 10% baja y el 3% muy baja. En términos de desempeño laboral, el 70% de los empleados alcanzó puntajes altos, el 26% puntajes promedio y el 4% puntajes bajos. obteniendo según el coeficiente rho de 0.551, lo que manifiesta una correlación positiva y directa entre estas variables examinadas, en el contexto Delosi S.A.

En su proyecto titulado "Cultura organizacional y desempeño laboral en hoteles de Las Vegas en Jaén", llevada a cabo en el Hotel Cajamar de Las Vegas, Perú, Aranda y Zaquinaula (2021) analizaron la relación entre diversas variables clave. Utilizaron un método cuantitativo, diseño no experimental, correlacional transversal. Emplearon el Rho Spearman, para examinar la relación entre las variables. El producto reveló que existe una alta correlación entre variables analizadas, subrayando la relevancia estadística de este hallazgo en el contexto específico de los hoteles de Las Vegas en Jaén.

Ante lo descrito, respaldando las variables es estudio, se consideró las siguientes teorías.

Clima Organizacional Variable 1:

Teoría de Litwin y Stringer (1968): La teoría del "clima organizacional" desarrollada por Litwin y Stringer (1968) aborda la noción de clima laboral como el efecto percibido de un sistema coherente, el aspecto informal de los directivos y otros factores en el ambiente laboral. Incluye elementos como creencias, actitudes, respuestas y comportamientos, influyendo significativamente en el comportamiento y motivación de los empleados. Esta teoría es útil para comprender las consecuencias de estos elementos en la motivación interna del personal y destaca la importancia de la comunicación y el impacto transversal del clima organizacional en todos los niveles jerárquicos.

Teoría de Likert (Sandoval, 2004): La teoría de Likert argumenta que la

conducta de los subordinados está fuertemente influenciada por la actuación administrativa y las percepciones del ámbito laboral. Incluye tres tipos de variables que afectan la sensación del clima: iniciales, intermedias y finales, y sugiere que la percepción del entorno laboral influye en el estado emocional y desempeño de los involucrados.

Teoría de Maslow (Saavedra y Avellaneda, 2014): Esta teoría clasifica las necesidades humanas en cinco categorías, desde las necesidades fisiológicas hasta la autorrealización. La satisfacción de estas necesidades motiva al trabajador, y al alcanzar la autorrealización, tanto la entidad como el individuo se motivan mutuamente.

Teoría de la Administración Moderna (Chiavenato, 2009 y Palma, 2023), Chiavenato (2009) plantea que una gestión efectiva debe considerar el bienestar emocional y motivacional de los trabajadores. Palma (2023) sostiene que la administración moderna es adecuada para desarrollar instrumentos como el clima organizacional, considerando la interacción profesional y personal, así como las condiciones laborales y la comunicación.

Definiciones de Clima:

Según, Litwin y Stringer (1968), El clima organizacional describe las características del entorno laboral que perjudican el comportamiento y motivación de los empleados, incluyendo percepciones de un sistema coherente, directivos informales y otros aspectos ambientales.

Carrillo (2004) El clima laboral se centra en la sensación de los trabajadores sobre oportunidades de expansión, compromiso con tareas, calidad de supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Gestoso (2012) El clima laboral emerge de la interrelación entre subsistemas y actúa como un vínculo entre el individuo y su ambiente laboral.

Chiavenato (2002). Se define como la calidad del entorno experimentado dentro de una empresa y su influencia en el comportamiento de los miembros.

Goncalves (2002): Actúa como un intermediario entre los componentes estructurales de la organización y los comportamientos que impactan en la misma.

Las Teorías que Respaldan el desempeño laboral:

Chiavenato (2009), precisa sobre el desempeño laboral como la "eficacia del personal operante en las empresas y organizaciones, siendo indispensables y ejecutando un buen servicio y conservando una buena satisfacción laboral".

Koopmans (2015), define como la actuación y proceder de los trabajadores que afectan directamente los objetivos de la empresa y el valor agregado a la organización.

Gallardo et al. (2019) afirman que el desempeño de un colaborador proviene de la composición de su comportamiento en el trabajo y como se refleja los resultados que obtiene, en alineación con los objetivos establecidos y en función de su posición dentro de la organización.

Álvarez et al. (2018) definen el desempeño como un proceso duradero y con estrategias que consiste en observar las cualidades de crecimiento y el desarrollo de los empleados que demuestran en relación con la situación laboral. Este proceso permite identificar las destrezas y capacidades del personal, con el objeto de mejorar la eficiencia y eficacia en cualquier empresa o institución.

Argoti (2020): Refleja el mérito que un individuo aporta a la organización durante un período, siendo crucial para medir el rendimiento de los servidores.

Eufracio (2018): El rendimiento laboral está estrechamente enlazado con la productividad de los servidores en una organización.

Dimensiones del Desempeño Laboral:

Pereyra et al. (2021): Identifican una conexión positiva entre "liderazgo de alto desempeño" y "clima organizacional". Por su parte, las dimensiones de liderazgo son: personal, relacional y organizacional-estratégico, mientras que las del clima organizacional incluyen: personales, relacionales-grupales y organizacionales.

Además, se establece una hipótesis general, H_i : Hay una conexión entre el clima laboral y el desempeño de los servidores en un municipio distrital de Cajamarca en 2024. Y como hipótesis opuesta, H_o : No hay una conexión entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores en un municipio distrital de Cajamarca, 2024.

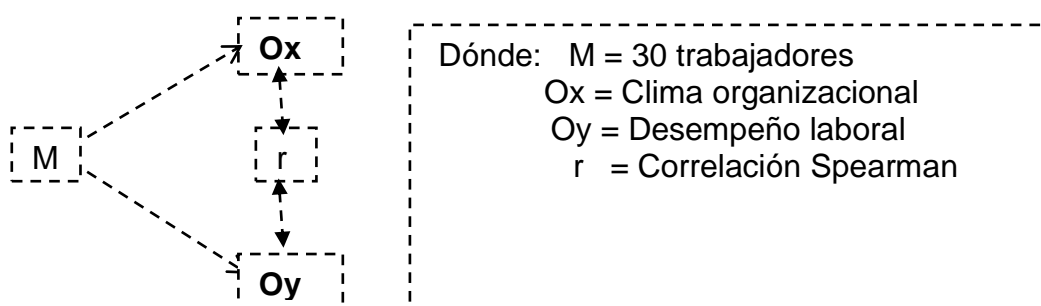
II. METODOLOGÍA

Se desarrolló **la investigación de tipo aplicada**, porque con la información recopilada se generó nuevos conocimientos para brindar alternativas de solución con el objetivo de enmendar los problemas planteados por los empleados de la organización encuestada (Ortega, 2017). Posee un enfoque cuantitativo, puesto que se recolectaron información para determinar la hipótesis en función a datos estadísticos y mediciones numéricas (Hernández y Mendoza, 2018). El informe de tesis, tuvo como objetivo investigar y ampliar nuevos conocimientos científicos y tecnológicos que contribuyan con las necesidades de la sociedad (CONCYTEC 2018).

Esta investigación utilizó un diseño no experimental, lo que significa que no se manipularon las variables. En su lugar, se midieron los fenómenos y variables tal como ocurren naturalmente para su análisis. La recolección de información se llevó en un único y fijo periodo de tiempo, por lo que se considera transversal. Con un enfoque descriptivo, la investigación buscó representar el nivel de comportamiento de las variables entre los empleados de la organización encuestada. Además, al establecer la relación entre variables, el estudio es correlacional (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1.....

Diagrama de diseño



Nota. La figura muestra las variables investigadas, el número de trabajadores y tipo de correlación estadística aplicada.

Referente a, las **variables** de estudio, clima organizacional la primera variable, cuya definición conceptual resalta que el clima es un ambiente de trabajo aceptable se debe mantener la calma y crear una sensación de seguridad y claridad para la organización frente a los demás miembros de la organización. (Govea y Zúñiga,

2020). La definición operacional, según Palma (2004) el clima laboral es la particularidad del ámbito organizacional concebidas por los trabajadores. El cual fue analizado mediante un instrumento el cuestionario para la primera variable, que está constituida por 50 preguntas, conformado por las siguientes dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral, sus alternativas son 05 de respuesta: Nunca, poco, regular, mucho y siempre. Además, se consideró los siguientes indicadores. D1, oportunidad de crecimiento, desarrollo personal y desarrollo profesional. D2, valores organizacionales, compromiso organizacional y misión, visión organizacional. D3, apoyo en las tareas asignadas, orientación para las tareas y supervisión interna y externa. D4, claridad y coherencia de la información, precisión de la misma y Operacionalidad interna de la organización. D5, recursos materiales, recursos económicos y recursos psicológicos.

Como segunda variable, se consideró al desempeño laboral, cuya definición conceptual, según Checa et al. (2020) argumentan que, el desempeño es influenciado por la gestión de recursos humanos y representa un proceso estratégico diseñado para alcanzar resultados óptimos del capital humano. Además, sugieren que el desempeño laboral puede evaluarse desde múltiples perspectivas, tales como el conocimiento de los empleados, su adaptabilidad, habilidades para resolver problemas, interacciones con otros colaboradores, y está estrechamente asociado con las habilidades blandas de los servidores. Como definición operacional, de acuerdo con Quispe (2015) el desempeño laboral se considera como la interacción de destrezas, cualidades y necesidades personales que conducen a comportamientos que afectan el rendimiento. La medición se realiza mediante un cuestionario de desempeño laboral de 15 ítems, calificados en una escala Likert de 1 a 5 con un total máximo de 75 puntos en una escala general, evaluando la productividad laboral, la efectividad en el trabajo y medir aspectos de eficiencia. Las opciones son buenas, promedio y malas. Paralelo a esto se consideró los siguientes indicadores. D1, eficiencia del trabajador, eficacia, nivel de producción del personal y cumplimiento de los objetivos. D2, percepción del nivel de calidad del trabajo, metas logradas, cumplimiento de las tareas y conocimiento del puesto. D3, responsabilidad del personal, nivel de conocimientos técnicos, liderazgo y cooperación en el centro de labores y nivel de adaptabilidad del empleado.

En relación con la población y muestra, Hernández y Mendoza (2018) indican

que la población de estudio abarca a todos los individuos o elementos de los cuales se pretende obtener información, y que comparten características similares. La muestra analizada estuvo compuesta por 30 trabajadores de las diferentes áreas que integran la municipalidad distrital en Cajamarca, tomando en cuenta el criterio de inclusión, se tomó en consideración al personal administrativo de todas las áreas, incluyendo trabajadores bajo diferentes regímenes (CAS confianza, CAS administrativos y nombrados administrativos); asimismo en el criterio de exclusión no se tomó en consideración al personal obrero (limpieza pública), ni de personal que están en condición de practicantes.

Respecto a, las **técnicas e instrumentos**, según lo descrito por Hernández (2018), estas herramientas contribuyen al proceso de investigación durante el estudio del fenómeno, pues permiten la adquisición de datos, análisis y presentación de resultados, por lo que, en la presente tesis, se consideró como técnica la encuesta y como instrumentos se aplicaron dos cuestionarios a trabajadores de un municipio en Cajamarca, para determinar cómo está relacionado las variables en estudio. Este análisis utilizó: Cuestionario clima organizacional de Palma (2004) y el cuestionario de desempeño laboral de Quispe (2015).

Tabla 1

Instrumentos aplicados en el presente informe de tesis

Variable	Instrumento	Descripción
Clima organizacional	Cuestionario de clima organizacional Sonia Palma (2004)	Instrumento que medió clima organizacional, consta de 50 preguntas.
Desempeño laboral	Cuestionario de Desempeño laboral Quispe (2015)	Instrumentos que medió desempeño laboral, consta de 15 preguntas.

Nota. Fichas técnicas de los instrumentos

Para evaluar la consistencia y fiabilidad de estos instrumentos, se desarrolló un ensayo piloto considerando una muestra de 20 trabajadores mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, arrojando como resultado de $\alpha = 0.926$. Esto revela que los instrumentos son importantes y confiables para el estudio.

Tabla 2

Confiabilidad de alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,926	65

Nota. Elaboración propia

Este estudio para su validez, utilizó dos herramientas de investigación validadas relacionadas con el entorno laboral según Palma (2004). En cuanto a la confiabilidad de la escala utilizada, se encontró una correlación de 92.2 (Alfa de Cronbach), indicando alta estabilidad interna de los datos y confirma la confiabilidad del instrumento. Además, se determinó que el cuestionario tiene una validez del 99.5%, lo que indica que efectivamente mide las variables consideradas. De acuerdo con el cuestionario aplicado al desempeño laboral, se examinó la confiabilidad a través de Alfa de Cronbach, resultando un índice de 0.73. Este cuestionario fue aplicado a 64 trabajadores como parte del estudio. La correlación determinada entre los tres aspectos del desempeño laboral es positiva y significativa ($p < 0,05$). (Quispe, 2015).

Respecto, al procedimiento el estudio comenzó con la identificación de un problema en un municipio, seguido de la investigación y selección de variables a estudiar. Luego se solicitó la aprobación para desarrollar el estudio ante la máxima autoridad de la municipalidad distrital, y luego de obtener la aprobación, los instrumentos fueron validados por expertos y se realizó una recolección de información de 50 ítems y 15 ítems sobre variables de clima organizacional (cuestionario). Ítems de la v2 de desempeño laboral, se ejecutó un ensayo piloto a 20 colaboradores municipales para comprobar la confiabilidad del instrumento.

Por consiguiente, los **métodos de análisis de datos** para esta tesis, los instrumentos empleados fueron validados y seleccionados por investigadores experimentados en este campo, por lo que se concluyó que los instrumentos son válidos y confiables. Los resultados se determinaron mediante el método Alfa de Cronbach. La confiabilidad según variable en estudio clima laboral fue de 0.864. Para la variable desempeño 0,873, sacamos conclusiones en relación de los objetivos propuestos y los resultados alcanzados. Aquí tienes una versión parafraseada del texto: Este análisis emplea el software SPSS versión 26, dado que el programa produce hojas de cálculo en Microsoft Excel 2018 y, comúnmente, realiza pruebas de

correlación estadística y genera tablas de distribución esenciales para el análisis descriptivo. Por otro lado, el análisis inferencial calcula el Rho de Spearman basado en los resultados obtenidos.

Referente a los **aspectos éticos**, en este estudio, se tomaron en cuenta los lineamientos e indicadores, parámetros especificados por la UCV, según código de ética actual, y el prospecto metodológico para desarrollar la presente tesis. Se aseguró el respeto absoluto a la propiedad intelectual de estudios anteriores mediante la correcta citación y referencia conforme a las normas (APA, 7ª edición). En consecuencia, este informe de tesis fue sometido a un análisis de originalidad utilizando TURNITIN, con el fin de reducir el porcentaje de similitud por debajo del 20%. Además, se tomaron en cuenta los siguientes aspectos clave:

Autonomía: El trabajador llena el formulario de forma totalmente libre y sin restricciones, y recibe el consentimiento informado, en el que da permiso para su participación voluntaria en la investigación, en todo caso tiene derecho a retirarse si así lo desea.

Beneficencia: Los resultados de este estudio ayudan a sugerir estrategias para reducir el impacto psicológico en los estudiantes.

Justicia: por lo tanto, los empleados en una Municipalidad distrital de Cajamarca, se considera sin ningún tipo de discriminación (sin vulneración de derechos).

No maleficencia: En este estudio, no se causa daño físico o mental a los estudiantes durante o después del uso del instrumento.

III. RESULTADOS

Tabla 3

OE1: Determinar el nivel de clima organizacional de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024

Nivel	n	%
Favorable	16	53,3
Media	6	20,0
Muy favorable	8	26,7
Total	30	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

Conforme a, la tabla 3, describe que el nivel de clima organizacional, 53,3% se ubica favorable, el 20% se ubica media y el 26,7% muy favorable.

Tabla 4

OE2: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024.

Nivel	n	%
Bueno	18	60,0
Regular	12	40,0
Total	30	100,0

Nota. Cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Referente a la tabla 4, describe que el desempeño laboral, el 60% se considera en un nivel bueno y el 40% se ubica en un nivel regular.

Tabla 5

OE3: *Relación entre autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.*

Correlaciones				
		desempeño laboral		
		Autorrealización		
Rho de Spearman	autorrealizació n	Coeficiente de correlación	1,000	,183
		Sig. (bilateral)1	.	,006
		N	30	30
	desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,183	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	30	30

Nota. La correlación es significativa en el nivel del 0.050 (bilateral)

Según la tabla 5, muestra un coeficiente de Rho Spearman ,183, con una Sig. (bilateral) de ,006 < ,050, esto interpreta la existencia de una correlación directa positiva fuerte (se da cuando las dos variables aumentan o disminuyen juntas) positiva muy fuerte, entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en un municipio distrital de Cajamarca ,2024.

Tabla 6

OE4: *Relación entre involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.*

Correlaciones				
			involucramiento laboral	desempeño laboral
Rho de Spearman	involucramient o laboral	Coeficiente de	1,000	-,115
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	30	30
	desempeño laboral	Coeficiente de	-,115	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	30	30

Nota. La correlación es significativa en el nivel del 0.050 (bilateral)

Según la tabla 6, demuestra en la Rho Spearman -,115, con una Sig. (bilateral) de ,018 < ,050, esto se interpreta que permanece una correlación inversa negativa debil (se da cuando una variable aumenta mientras la otra disminuye), entre la dimensión involucramiento laboral del clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de un Municipio distrital de Cajamarca 2024.

Tabla 7

OE5: *Relación entre supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.*

		Correlaciones		
			Supervisión	desempeño laboral
Rho de Spearman	supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,086
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	30	30
	desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,086	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	30	30

Nota. La correlación es significativa en el nivel del 0.050 (bilateral)

Según la tabla 7, refiere en la Rho Spearman ,086, con una Sig. (bilateral) de ,006 < ,050, esto se interpreta que existe una correlación directa positiva fuerte (se da cuando las dos variables aumentan o disminuyen juntas), entre la dimensión supervisión del clima organización y el desempeño laboral de los colaboradores de un Municipio distrital de Cajamarca 2024.

Tabla 8

OE6: *Relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.*

Correlaciones				
			comunicación	desempeño laboral
Rho de Spearman	comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,087
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	30	30
	desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,087	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	30	30

Nota. La correlación es significativa en el nivel del 0.050 (bilateral)

Según la tabla 8, señala en la Rho Spearman ,087, con una Sig. (bilateral) de ,049 < ,050, esto se interpreta que existe una correlación directa positiva fuerte (se da cuando las dos variables aumentan o disminuyen juntas), entre la dimensión comunicación del clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de un Municipio distrital de Cajamarca 2024.

Tabla 9

OE7: *Relación entre condición laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.*

Correlaciones				
		desempeño		
		condición laboral		laboral
Rho de Spearman	condición laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,142
		Sig. (bilateral)	.	,054
		N	30	30
	desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,142	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	30	30

Nota. La correlación es significativa en el nivel del 0.050 (bilateral)

Según la tabla 9, detalla en la Rho Spearman -,142, con una Sig. (bilateral) de ,045 < ,050, esto se interpreta que existe una correlación inversa negativa débil (se da cuando una variable aumenta mientras la otra disminuye), entre la dimensión condición laboral del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Cajamarca 2024. En resumen, la dimensión de condición laboral del clima organizacional está correlacionada de manera débil e inversa con el desempeño laboral, lo que relata que la mejora en las condiciones laborales no tiene un efecto fuerte ni directo en el desempeño laboral en este estudio.

Tabla inferencial

Tabla 10

Objetivo General: *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de una municipalidad de distrital de Cajamarca, 2024.*

		Correlaciones		
			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,211
		Sig. (bilateral)		,044
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,211	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	30	30

Nota. La correlación es significativa en el nivel del 0.050 (bilateral)

Respecto a, la tabla 10, el coeficiente de Spearman (Rho) de -0.211 indica una correlación inversa (negativa) débil, con una sig. bilateral de 0.044, que es menor que 0.050. Esto implica que, a medida que los valores de una variable aumentan, los valores de la otra tienden a bajar. En este contexto, se acepta la hipótesis alterna (H1), y la hipótesis nula (H0), queda rechazada. En resumen, aunque la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es significativa, la relación es inversa negativa (débil), sugiriendo que otros factores podrían estar influyendo en el desempeño laboral en el presente estudio.

IV. DISCUSIÓN

Entender y analizar el clima organizacional y el desempeño laboral es esencial comprender cómo estos factores interactúan y afectan a una organización. Se buscará en esta discusión, comprobar los resultados obtenidos con estudios previos y contrastarlos con teorías establecidas. Partiendo de los hallazgos en el presente estudio, se divulga la siguiente información:

Como primer objetivo específico, fue examinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores en un Municipio Distrital de Cajamarca, 2024. Esto en base a los aportes de Govea y Zúñiga (2020), donde detallan que el clima organizacional en un ambiente de trabajo aceptable se debe mantener la calma y crear una sensación de seguridad y claridad en la organización frente a los demás integrantes de la empresa. Según tabla 3, el clima organizacional se distribuyó de la siguiente manera: el 53.3% de los trabajadores observaron el clima organizacional como favorable, el 20% lo consideró medio y el 26.7% lo calificó como muy favorable. De manera similar, en un estudio realizado por Becerra (2023) sobre Delosi S.A., se investigó el clima y el desempeño laboral de los empleados. Obtenidos los resultados de Becerra mostraron que el 64% de los empleados calificaron la cultura organizacional como alta, el 23% como promedio, el 10% como baja y el 3% como muy baja. Estos estudios se asemejan a los de García y León (2022) concluyeron que el nivel de clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2022, fue calificado como alto por el 65% de los colaboradores, mientras que un 35% lo consideró regular.

En resumen, se revela que el entorno organizacional de toda entidad, siempre tiene que ser el adecuado para que los empleados cumplan con sus labores, y esto conlleva al logro de objetivos de la entidad, es ahí donde la satisfacción del trabajador va a conllevar en su productividad, porque cuando los trabajadores estén satisfechos realizando su trabajo va a aumentar el rendimiento en la organización.

Con relación al segundo objetivo específico, fue describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024. Esto con base a los aportes de Checa et al. (2020), precisan que el desempeño es un resultado de la buena gestión de recursos humanos, el proceso planificado ayuda obtener resultados óptimos del capital humano. Este puede medirse desde diferentes perspectivas como el conocimiento de los empleados, su adaptabilidad, capacidad de resolución de problemas y actividades relacionadas con otros

colaboradores, destacando la envergadura de las habilidades blandas. En resumen, el desempeño I, es fundamental en la gestión moderna y empresarial, permitiendo medir eficazmente la contribución de los empleados a la obtención de los objetivos empresariales. Según datos de la tabla 4, el desempeño laboral se distribuye de la siguiente manera: el 60% de los colaboradores se mantienen en un escalón bueno y el 40% en un grado regular. Un estudio similar realizado por Becerra (2023) en Delosi S.A. mostró que el 70% de los empleados obtuvieron puntajes altos, el 26% promedio y el 4% bajos en su desempeño laboral. Por otro lado, Fernández y Ramírez (2021), en su estudio semejante sobre el clima O, y el desempeño L, en el Municipio Provincial de Chota en 2021, concluyeron que el desempeño laboral fue calificado bueno con el 73.33% de los colaboradores en la dimensión de productividad L, el 60.95% en la dimensión de eficacia y el 70.48% en la dimensión de eficiencia laboral.

En este sentido, Bohórquez et al. (2020) destacan que el desempeño laboral comprende tanto la productividad individual de los empleados en el cumplimiento de sus tareas, como su desarrollo profesional y personal. Por esta razón, muchas organizaciones evalúan el desempeño para medir la adecuación y satisfacción en la ejecución de dichas tareas.

Basado en el tercer objetivo específico, se investigó la relación entre la autorrealización y el desempeño L, de los empleados en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024. Se fundamenta en base al aporte de Palma (2004), donde sostiene que la comprensión por parte de los empleados de las oportunidades dentro del entorno organizacional promueve su crecimiento profesional y personal, orientado hacia el cumplimiento de las y las perspectivas futuras. Según la tabla 6, se descubrió una correlación directa positiva fuerte (se da cuando las dos variables aumentan o disminuyen juntas), con un Rho Spearman de 0.183 y un grado de sig. de $p < 0.05$. Por otro lado, un estudio similar realizado por Piscoya (2024) exploró el clima laboral y la satisfacción de los servidores en una empresa agroindustrial del distrito de Motupe en 2022. En sus conclusiones, Piscoya encontró una correlación significativa con un (Rho) Spearman de -0.029, indicando una conexión inversa negativa. En las conclusiones del estudio de Quispe (2022) sobre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa Lima en 2021, se destacó que la dimensión de autorrealización mostró una significancia de 0.035, siendo menor a 0.05. Esto evidencia que hay una relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral. De acuerdo con Palma (2004), la autorrealización se define como la percepción que tiene el empleado sobre

las oportunidades que el ambiente laboral le ofrece para desarrollarse en lo personal y profesional, basándose en las tareas que realiza y con una visión hacia el futuro.

En particular, la autorrealización muestra una correlación con el desempeño, con un Rho Spearman de 0.183. Precisando que, la satisfacción derivada de alcanzar metas personales es fundamental para el desarrollo y el potencial humano. Mediante la autorrealización, las personas optimizan sus capacidades, habilidades y talentos, permitiéndoles convertirse en la versión ideal de sí mismos.

En la tesis se planteó el cuarto objetivo específico de examinar la relación entre el involucramiento y el desempeño de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024. Esto se sustenta con el aporte de Palma (2004), el involucramiento laboral implica no solo escuchar la voz del trabajador, sino también integrarlo activamente en mejorar el ambiente laboral o en su propio desarrollo. Según datos de tabla 7, se observó una correlación inversa (negativa) débil, con un Rho spearman de -0.115 y un rango de sig. de $p < 0.05$. Este hallazgo indica que existe una relación inversa negativa entre el involucramiento laboral y el desempeño en este contexto específico. En un estudio similar realizado por Piscoya (2024) sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa agroindustrial del distrito de Motupe en 2022, se concluyó que el involucramiento laboral también se situó en un grado medio. Esto puede ser interpretado como un aspecto negativo para la organización, ya que indica que los trabajadores podrían no permanecer en la empresa debido a la falta de motivación o satisfacción derivada de su involucramiento. Un estudio coincidente de Quispe (2022) respecto a una empresa de telecomunicaciones en Lima, 2021. reveló una correlación positiva dimensión involucramiento laboral y la satisfacción laboral, con un grado de sig. de 0.014 (menor a 0.05). Esto sugiere que un mayor involucramiento laboral está asociado positivamente con niveles más altos de satisfacción en los trabajadores.

En resumen, el involucramiento laboral muestra una correlación con el desempeño con un Rho de Spearman de -0.115, lo que sugiere que la participación de los empleados es una respuesta efectiva a su identificación con la organización, basada en un sentido de pertenencia e identificación.

En este estudio, el quinto objetivo específico fue investigar la relación entre la supervisión y el desempeño de los empleados en un Municipio Distrital de Cajamarca en 2024. Corrobora Palma (2004), la supervisión efectiva implica aspectos como la planificación, la organización, la orientación, la ejecución y la retroalimentación

constante. Además, requiere persistencia, resistencia y dedicación por parte de los supervisores. Estos aspectos son cruciales para la toma de decisiones, especialmente en contextos donde los empleados deben reportar a sus superiores y carecen de autonomía para tomar decisiones por sí mismos. Según los datos de la tabla 8, se observó una correlación directa positiva fuerte (se da cuando las dos variables aumentan o disminuyen juntas), con un coeficiente de Spearman (ρ) de 0.086 y un p-valor de menos de 0.05. Este resultado indica una conexión positiva, aunque modesta, entre la supervisión y el desempeño en el contexto específico de este estudio. En comparación, un estudio realizado por Arriola (2021) en el sector bancario de Trujillo encontró una correlación mucho más sólida entre las variables, con un coeficiente de Spearman (ρ) de 0.787. Esto sugiere que una mejora en la supervisión podría tener un impacto notable en la productividad y desempeño de los subordinados en ese sector. Por otro lado, un estudio relevante pero diferente realizado por Valdivia (2022) investigó el clima laboral y el desempeño de los docentes en 2021, encontrando una correlación moderadamente positiva ($r = 0.638$) entre la supervisión y el rendimiento laboral de los educadores. Esto sugiere que una supervisión más efectiva está asociada con un mejor desempeño laboral en esa institución educativa.

En resumen, se constata que la supervisión guarda una correlación significativa con el desempeño laboral, reflejada en un Rho Spearman de 0.086. Esto subraya la magnitud y el papel crucial de la supervisión en proporcionar apoyo y gestión en las actividades laborales diarias. Los supervisores desempeñan un papel fundamental al brindar apoyo para superar obstáculos, evaluar el trabajo y trabajar para la organización buscando la mejora continua.

En la tesis, se formuló el sexto objetivo específico con el fin de analizar la relación entre la comunicación y el desempeño de los empleados en una Municipalidad Distrital de Cajamarca en 2024. Se fundamenta con el aporte de Palma (2004), donde subrayó que la comunicación es una herramienta crucial en las empresas, facilitando la transferencia de información dentro de la organización para definir ciertos requisitos y los resultados tanto de la organización como de sus colaboradores. Esto enfatiza la significancia estratégica de una comunicación asertiva en el contexto laboral actual. Con relación a los datos de la tabla 9, se encontró un Rho Spearman de 0.087, lo que describe una correlación directa positiva fuerte, con un grado de sig. de $p < 0.05$. Un estudio previo realizado por Arriola (2021), en su

estudio sobre los trabajadores de una entidad financiera en Trujillo, reveló una alta correlación entre la comunicación y el desempeño a través del coeficiente de Spearman (ρ) de 0.829. Incidiendo que una comunicación eficaz está estrechamente relacionada con un mejor desempeño laboral. Además, el estudio no semejante de Ascoy y Espinola (2022) investigó sobre el clima laboral y desempeño en un Municipio Distrital de Rázuri, encontrando una correlación directa entre comunicación y desempeño, un grado de (sig. bilateral de 0.001) <0.05 , y una correlación de 0.346, lo cual señala una correlación positiva débil. Estos hallazgos consolidan la idea de que fortalecer la comunicación puede conducir a mejorar en el desempeño.

En resumen, los hallazgos demuestran que la comunicación presenta una correlación directa positiva fuerte (se da cuando las dos variables aumentan o disminuyen juntas), evidenciada por un Rho de Spearman de 0.087. Este hallazgo destaca la importancia de la comunicación en diversos aspectos tales como percepción del flujo, claridad, coherencia, precisión y rapidez en la información dentro de una organización. Mejorar la comunicación interna puede facilitar un mejor trabajo en equipo, contribuir al logro de metas empresariales y mejorar la satisfacción del cliente al proporcionar servicios más eficientes.

En este estudio se propuso como séptimo objetivo específico investigar la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento de los empleados en un Municipio Distrital de Cajamarca, 2024. Se sustenta con el aporte de Palma (2004), donde refiere que las condiciones laborales incluyen los recursos materiales, económicos y psicosociales esenciales para lograr los objetivos organizacionales. De acuerdo a lo mostrado por la tabla 10, se identifica una correlación inversa negativa débil (se da cuando una variable aumenta mientras la otra disminuye), con un Rho Spearman de -0.142 y un grado de (sig. de $p <0.05$). Este hallazgo manifiesta una relación inversa negativa entre variables analizadas en el contexto específico del estudio. Un estudio no similar realizado por Arriola (2021) sobre el clima laboral y el desempeño de los empleados en una entidad financiera en Trujillo, se encontró una asociación positiva entre las condiciones laborales y el desempeño, con un coeficiente de Rho spearman de 0.820. Este hallazgo sugiere que mejorar las condiciones laborales podría potencialmente beneficiar el rendimiento de los empleados de manera positiva. En su estudio realizado por Valdivia (2022) identificó una correlación positiva moderada ($r= 0.642$) entre las condiciones laborales y el desempeño de los

docentes en la I.E.P. Los ingenieros School, Miraflores 2021.

En resumen, podemos afirmar que las condiciones de trabajo, tienen una correlación débil con el rendimiento, con un (Rho Spearman = -0.142). Esto indica que facilitar condiciones laborales adecuadas a los trabajadores no solo reduce los riesgos en las organizaciones, sino que también puede fomentar prácticas más seguras y buscar prosperar en las condiciones de vida de los servidores. Es esencial que las empresas públicas y privadas se preocupen por la estabilidad laboral, el compromiso, la autonomía, la seguridad laboral y las oportunidades de crecimiento para los trabajadores, ya que esto no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye a un mejor desempeño organizacional y a una mayor productividad empresarial.

Esta investigación ha tenido como objetivo general e hipótesis principal determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en un municipio distrital de Cajamarca, 2024. Esto se fundamenta con los aportes de Govea y Zúñiga (2020), donde manifiestan que, asegurar un clima organizacional aceptable implica promover la tranquilidad y establecer un entorno de trabajo seguro y transparente para todos los involucrados en la organización. Estos aspectos resaltan la envergadura del clima organizacional como una base fundamental, para asegurar una buena productividad laboral de los empleados en cualquier organización. De acuerdo a la tabla 5, se refleja un Rho Spearman de -0.211, indicando una correlación significativa inversa negativa débil, con un grado de significancia de $p < 0.05$, confirmando nuestra hipótesis general. Un estudio no coincidente desarrollado por Farias (2022) en el Municipio Distrital de Tambogrande en 2020, se encontró un coeficiente Rho Spearman de 0.835, destacando un enlace positivo entre las variables investigadas. Además, el estudio de Ascoy y Espinola (2022), sobre el rendimiento de los trabajadores del Municipio de Rázuri, 2022, han identificado una relación directa entre el clima laboral y el desempeño. Este hallazgo se fundamenta con el coeficiente de Rho spearman de 0.355 y una significancia bilateral de 0.001.

En resumen, podemos decir que el clima organizacional y el desempeño en la mencionada municipalidad distrital de Cajamarca, según los datos estadísticos las dos variables tienen correlación Rho Spearman-,211, relación, primero un buen ambiente de trabajo influye en las capacidades de los colegas, desarrolla un comportamiento maduro y hace que los funcionarios asuman la responsabilidad de la

organización, se desempeñen de manera eficiente y hagan lo mejor que puedan para lograr la satisfacción y segundo un buen clima organizacional es la evaluación y observación de los compañeros de trabajo, el ambiente físico y las conexiones entre los individuos según la perspectiva estructural (procedimientos y procesos), reacciones o manifestaciones negativas que afectan las relaciones e influyen en cómo los empleados se comportan positivamente y luego cambia su trabajo y el progreso de producción de la organización.

V. CONCLUSIONES:

1. Respecto al objetivo general, se logró establecer la existencia de una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca en 2024, con un coeficiente de Spearman (Rho) de -0.211. Esto indica una correlación inversa (negativa) débil. Obtenidos los resultados sugieren que, cuando el clima laboral mejora, el desempeño tiende a disminuir, y viceversa. Estos hallazgos revelan la aceptación de la hipótesis alterna (H1) y, se rechaza la hipótesis nula (Ho) en este contexto analizado.
2. Se examinó el nivel de clima organizacional de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024. refiere, 53,3% se ubica favorable, el 20% se ubica media y el 26,7% muy favorable. En resumen, el nivel de clima laboral es predominantemente favorable, con una buena proporción de empleados que lo consideran muy favorable. Sin embargo, el 20% de los trabajadores que lo perciben como medio señala la necesidad de atención a las áreas que podrían no estar cumpliendo con las expectativas generales.
3. Se describió el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024, refiere, el 60% se considera un nivel bueno y el 40% se considera en un nivel regular. En resumen, el nivel de desempeño L, muestra que la mayoría de los trabajadores se consideran con un desempeño bueno. Sin embargo, el 40% que lo percibe como regular sugiere que se deben considerar medidas para mejorar el desempeño en esta parte de la fuerza laboral.
4. Se estableció la relación entre autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024, muestra en la Rho Spearman ,183, se concluye, que existe una correlación. En resumen, el análisis revela una relación directa positiva fuerte entre la autorrealización y el desempeño de labores. Esto repercute que hay una ligera asociación entre el nivel de autorrealización y el nivel de desempeño, pero la relación es tenue y no suficientemente fuerte para ser considerada determinante.
5. Paralelo a esto, se probó la relación entre involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024, muestra en la Rho Spearman -,115, concluyendo, que existe una correlación

inversa negativa debil.

6. Se identificó la relación entre supervisión y el desempeño de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024, muestra en la Rho Spearman ,086, se concluye, que existe una correlación. En resumen, el análisis muestra una correlación positiva fuerte entre el involucramiento laboral y el desempeño. Esto implica que hay una ligera asociación negativa entre ambos factores, pero la relación es débil y no tiene una repercusión fuerte en el desempeño laboral.
7. Interpretar la relación entre comunicación y el desempeño de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024, muestra en la Rho Spearman ,087 En resumen, el análisis refleja una conexión directa positiva fuerte entre comunicación y desempeño. Esto aduce que hay una relación directa positiva entre las variables analizadas, pero el efecto de la comunicación en el rendimiento laboral es prácticamente insignificante.
8. Analizar la relación entre condición laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024, muestra en la Rho Spearman -,142. En resumen, el análisis muestra una correlación inversa (negativa) débil entre condición laboral y desempeño. Esto sugiere que, aunque existe una ligera asociación inversa entre las dos variables, el impacto es débil y no tiene una influencia considerable en el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Considerando los resultados alcanzados, se sugiere a la Gerencia del Municipio Distrital de Cajamarca, fortalecer la comunicación, la supervisión y la autorrealización mediante la implementación de capacitaciones, proporcionando instrucciones claras sobre los métodos y propósitos de la supervisión, y fomentando trabajos en grupo para mejorar la comunicación entre los empleados de la municipalidad. (Montoya, S. 2017)
2. Asimismo, se sugiere a la unidad de RR.HH. que, en la dimensión de la comunicación, se creen oportunidades de mejorar en el aspecto personal y profesional de los trabajadores. Esto se puede lograr impulsando la oferta de capacitaciones, cursos, talleres conferencias virtuales gratuitos que fortalezcan generando nuevas habilidades y conocimientos, con el objetivo de fomentar el crecimiento personal y contribuir positivamente a la organización. (Villavicencio, L. 2023).
3. Por otro lado, es aconsejable impulsar un trabajo en equipo más colaborativo y una comunicación más fluida entre los involucrados de todas las áreas. Mantener a los empleados informados de manera constante sobre los valores, visión y misión de la entidad en la que trabajan, esto les permitirá involucrarse activamente en la consecución de los objetivos y desarrollar un fuerte sentido de identidad con la misma. (Chávez, G. y Peralta, V. 2021).
4. Se sugiere a futuros investigadores utilizar instrumentos de medición para evaluar la cultura laboral y el desempeño, que sean aplicados a todos los colaboradores de las municipalidades, con la hazaña de obtener resultados más consistentes y confiables. Asimismo, se aconseja realizar estudios que aborden ambas variables tanto en entidades públicas como privadas para comprender su evolución en diversos contextos. Esto permitirá la identificación de áreas de mejora comunes en las organizaciones y facilitar la implementación de acciones efectivas para su desarrollo.

REFERENCIAS

- Álvarez, B. y Indacochea, B. (2018). *El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia*. *Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/758>
- Amaguaña. (2024). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9262984>
- Arévalo, J. (2021). *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo. El comercio*: <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>.
- Argoti, E. (2020). *Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral*. *Ciencia & Salud*, 3 (11), 41-46.
- Arriola (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del área de banca de negocios de una entidad financiera en Trujillo*. [Tesis de maestría. Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29856/Arriola%20Pe%33%b1a%20Marlenee%20Franshesca%e2%80%8b.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Arteaga, C. (2019). *Diagnóstico*. México: UNAM.
- Ascoy y Espinola (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022*. [Tesis de licenciado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93279/Ascoy_C_SJ-Espinola_SCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barboza, S y Peralta, Y. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén*. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1).
- Becerra, J. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Delosi S.A en La Ciudad De Cajamarca, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional: <http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/5995/Tesis%20Jazmin%20Becerra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Bohórquez, E. y Benavides, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: El*

capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>

Bustamante, R. y Peñafiel, N. (2022). *Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261.

Camarillo A. (2023). *Plan de marketing digital para una microempresa del sector restaurantero en la ciudad de Aguascalientes.*

Camarrillo, B. (2023). *75% de los empleados a nivel mundial sienten bajo estado de bienestar en su trabajo, revela estudio. La república:* <https://www.larepublica.net/noticia/75-de-los-empleados-a-nivel-mundial-sienten-un-bajo-estado-de-bienestar-en-su-trabajo#:~:text=El%2075%25%20de%20los%20empleados,admite%20sentir%20un%20bajo%20nivel.>

Carrillo, C., (2004). *Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. Información tecnológica*, 31(1), 141-148.

Chávez, G. y Peralta, V. (2021). *La comunicación organizacional y su incidencia en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021.* [Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73487/Chavez_CGT-Peralta_LVT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Checa et al. (2020). *Human talent management strategy to improve job performance in a bank.* <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>.

Chiang, M., y Gómez, N. (2021). *Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 339-352.
<https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* México: MC GRAW HILL.
doi:978-970-10-7340-7

- Concytec. (2028). *Los Desafíos Nacionales y el CONCYTEC*. Obtenido de <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/desafios-nacionales-y-el-concytec>
- Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Job satisfacción and organizational commitment in teachers of the Peruvian Amazon. *Kongzhi yu Juece/Control and Decision*, 6(1).
- Eufracio, B. (2018). *Desempeño laboral y satisfacción del usuario en la empresa veterinaria San Mateo SAC distrito de Carabayllo, año 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15208/Mateo_EB.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Farias, N. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82075/Farias_CNYS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Fernández y Mejía (2021). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021*. [Tesis de licenciado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83875/Fernandez_RMM-Mejada_IEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández y Ramírez (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota - año 2021*. [Tesis de licenciado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89204/Fernandez_MD-Ramirez_DK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallardo, M. y Carrera, G. (2019). *Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial*. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(6), 26-44. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/263>
- García y León (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Pacasmayo, 2022*. [Tesis de licenciado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93486/Garc%c3%ada_TSJP-Le%c3%b3n_AEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gestosso (2012). *Clima organizacional en la gestión educativa de docentes de la escuela de enfermería de la Universidad Veracruzana*. Revista académica de alta tecnología y sociedad, Vol. 6. (3) 1-18.
- Goetendia, M. (2020). *Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública*. Horizonte de la Ciencia, 10(19), 236-254. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/600/843>.
- Goncalves, A. (2002). *Dimensiones del clima organizacional*. http://www.Calidad.org./articles/dic_97/2_de97.htm.
- Govea, K., y Zuñiga, D. (2020). *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral*. Revista Investigación y Negocios, 13(21), 15-22. doi:<https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>.
- Gutiérrez, N. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el municipio del Centro Poblado Combayo distrito y Provincia de Cajamarca, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional: http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18526/Tesis_70370.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Koopmans, L. y Van Der, A. (2015). *Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire*. Work, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>.
- Ledesma, H. (2022). *El Estado del Lugar de Trabajo 2022: Perspectivas para América Latina y el Caribe*. Gallup: <https://www.gallup.com/learning/event/3849819/EventDetails.aspx>.
- López, N. y Castiblanco, K. (2021). *Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones SAS*. Revista chilena de economía y sociedad, 15(1).

- Mendoza. C. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo – Ferreñafe, 2021*. [Tesis de licenciado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11228/Mendoza_%20Jimenez_%20Clinton.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Montalvo La Torre (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de licenciado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/98051b85-fd81-496c-95cf-3bcf6cbe77a9/content>
- Montoya, S. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias para mejorar el desempeño laboral de personal administrativo en la municipalidad provincial de Cajamarca 2015*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16684/Montoya_ZSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarrete-Navarrete, M., Vera-Muñoz, L., Zambrano-Álvarez, G., (2024). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral: Cooperativa de Ahorro y Crédito 15 de abril Ltda*. 593 Digital Publisher CEIT, 9(2), 511-523, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2337> Descargar para Mendeley y Zotero.
- Navarro, M. (2021). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa Colomboy (Sahagún, Córdoba)*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. Repositorio Institucional: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/47657/mnavarros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Noriega, J., Morales, C., Trejo, J. y Salas, F. (2023). *Relación y comparación entre las variables de clima organizacional, satisfacción y calidad de vida en una empresa de ventas por teléfono en el noroeste de México*. *Scientia et PRAXIS*, 3(5), 83-109.
- OIT (2021). <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- ONU (2015). <https://www.ohchr.org/en/search?query=agenda+sostenible>

- Ortega, J. (2017). *Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación*. Journal of the Selva Andina Research Society, 8(2), 155-156.
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo*. Recuperado en http://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_cls_pc_manual_oedici%c3%b3n.
- Parra, M. y Duran, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales*, 27 (2), 217- 227.
- Pereyra, J. (2021). *Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima*. *Revista Industrial Data*, 25(1), 229-264. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>.
- Piscoya (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa agroindustrial del distrito de Motupe – 2022*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/7270/1/TL_PiscoyaPaivaMery.pdf.
- Quezada, J. y Berrones, D. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral, factores e influencia en el desempeño laboral de las secretarias*. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 687-699.
- Quispe (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/5560/T030_412_96677_M%20HENRY%20LUIGGI%20%20QUISPE%20BORJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, E (2015) *Elaboración y validación de cuestionario de desempeño laboral*.
- Saavedra, J y Avellaneda, J. (2014). *Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres – Lima, 2014*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9012/Huaman%c3%ad_AEY.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. México. p. 78 – 82.
- Santamaría, G. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83446>.
- Soria, K., y Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información Tecnológica*, 32(3), 113-120. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000300113.
- Ugarte, M. (2024). *Influencia entre el clima laboral y la autopercepción del desempeño de los trabajadores de First Control*. [Tesis de licenciado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/27627/CORDERO_RUIZ_PRISCILLA_INFLUENCIA_CLIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Valdivia (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la I.E.P Los Ingenieros School, San Juan de Miraflores – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2066/Valdivia%20R%c3%a1ez%2c%20Luis%20Rom%c3%a1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villavicencio, L. (2023). *Innovación pública y simplificación administrativa en los servicios de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca*.
- Yacila y Zapata (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Área de Notificaciones del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, Sede Puente Piedra- 2023*. [Tesis de licenciado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/1051/tesis-yacilazapata%20-ok-26-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Es un ambiente de trabajo aceptable se debe mantener la calma y crear una sensación de seguridad y claridad para la organización frente a los demás miembros de la organización. (Govea y Zúñiga, 2020)	Características del ámbito organizacional percibidas por los trabajadores. Palma, S. (2004) Cuestionario de clima organizacional, organizado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems y mide a través de las dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral, sus alternativas son 05 de respuesta: nunca, poco, regular, mucho y siempre.	Autorrealización	Oportunidades de crecimiento Desarrollo personal Desarrollo profesional	Ordinal
			Involucramiento Laboral	Valores organizacionales Compromiso organizacional Misión y visión organizacional	
			Supervisión	Apoyar en las tareas asignadas Orientación para las tareas Supervisión interna y externa	
			Comunicación	Claridad y coherencia de la información Precisión de la información Operacionalidad interna de la organización.	
			Condición laboral	Recursos materiales	

				Recursos económicos	
				Recursos psicológicos	
				Eficiencia del trabajador	
				Eficacia del trabajador	
			Productividad laboral	Nivel de Producción del personal	
				Cumplimiento de los objetivos del trabajador	
				Percepción del nivel de calidad de trabajo	
				Metas logradas	
Desempeño laboral	Sustenta que el desempeño laboral es resultado de la gestión de recursos humanos y es un procedimiento planificado para lograr resultados óptimos del capital humano Checa et al. (2020)	Interacción de habilidades, cualidades y necesidades personales, lo que da como resultado conductas que influyen en el desempeño. Quispe, E. (2015) Cuestionario de Desempeño Laboral con 15 ítems, escala tipo Likert, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 75 puntos como máximo en la escala general, mide las dimensiones: productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral, siendo sus alternativas bueno, regular y malo.	Eficacia	Cumplimiento de las tareas asignadas	Ordinal
				Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	
				Responsabilidad del personal	
				Nivel de conocimientos técnicos	
			Eficiencia laboral	Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	
				Nivel de adaptabilidad del trabajador.	

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

Escala de clima laboral - Sonia Palma Carrillo

(Lima, 2004).

I. FICHA TÉCNICA

1. Nombre de la Escala: Clima Laboral C L -SPC
2. Autora: Sonia Palma Carrillo
3. Administración: Individual o colectiva
4. Duración: 15 a 30 minutos aproximadamente
5. Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral
6. Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
7. Tipificación: Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía labora l y tipo de empresa. (Muestra Peruana: Lima Metropolitana)
8. En cuanto a la confiabilidad reportada, la escala presenta correlación de 92,2 (Alfa de Cronbach), lo cual indica una alta consistencia interna de los datos, por lo que se puede considerar que el instrumento es confiable. Por otro lado, la evaluación de la validez del cuestionario sometido a juicio de expertos 44 alcanzó un elevado 99,5%, por tanto, el instrumento mide las variables que se pretende estudiar.

II. DESCRIPCIÓN

La Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Los cinco factores

que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes

2.1. AUTOREALIZACIÓN (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46)

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Ejemplo de ítems en esta área son:

1. Existen oportunidades de progresar en la institución
2. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse

2.2. INVOLUCRAMIENTO LABORAL (2,7,12,17,22,27,32,37,42,47)

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Ejemplo de ítems en esta área son:

1. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización
2. Los trabajadores están comprometidos con la organización

2.3. SUPERVISIÓN (3,8,13,18,23,28,33,38,43,48)

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Ejemplo de ítems en esa área son:

1. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan
2. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar

2.4. COMUNICACIÓN (4,9,14,19,24, 29, 34,39,44,49)

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/ o clientes de la misma. Ejemplo de ítems en esta área son:

1. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo
2. La institución fomenta y promueve la comunicación interna

2.5. CONDICIONES LABORALES (5,10,15,20,25,30,35,40,45,50)

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/ o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Ejemplo de ítems en esta área son:

1. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones
2. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada; para la calificación sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarización para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima.

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL CL-SPC - Protocolo

Datos Personales

Edad: **Sexo:** Femenino () Masculino () **Situación laboral:** Nombrado () Contratado ()
Tiempo de servicio: **Lugar de trabajo:**

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
		Ningun o o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.					
26	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacidad que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

FICHA TECNICA: Cuestionario Estructurado de Desempeño Laboral

1. Datos Generales

Nombre:	Cuestionario Estructurado de Desempeño Laboral
Autor:	Edgard Quispe Vargas
Forma de Aplicación:	Individual – Colectivo
Duración:	10 a 15 minutos
Edades de Aplicación:	Adultos de 18 a más años
Número de Ítems:	15 ítems
Ámbito de Aplicación:	Sujetos adultos, varones o mujeres

2. Características del inventario

Escala:	tipo Likert.
Ítems:	Consta de 15 ítems.
Administración:	individual y colectiva.
Tiempo:	Aproximadamente 15 minutos.
Utilidad:	intervención a nivel organizacional.
Edad:	18 en adelante.

Las dimensiones que se determinan esta escala son las siguientes:

- **Productividad laboral-** Es la relación entre lo producido y lo consumido.

Por consiguiente, la productividad es el uso óptimo de los recursos con el menor desperdicio, esto quiere decir con la menor pérdida posible.

- **Eficacia-** Está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado.

- **Eficiencia-** Es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos, operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada.

Formas de Aplicación

La aplicación del instrumento es manual para la calificación, de acuerdo a las normas técnicas establecidas, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 75 puntos como máximo en la escala general.

Las categorías diagnosticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas se toma como criterio que a mayor puntuación es buena la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpreta de manera contraria.

Categorías Diagnosticas	Puntaje
Bueno	51 - 75
Regular	26 - 50
Malo	0 - 25

Validez

La validez de mediación del cuestionario estructurado de Desempeño Laboral fue sometida a criterios de jueces para validar contenido, sometiéndose a una aplicación piloto para establecer la discriminación de los ítems.

Confiabilidad

Se obtuvo a través del coeficiente alfa de Cronbach, con un índice de 0,73, aplicado a 64 trabajadores. Las correlaciones obtenidas son positivas significativas al ($p < 0,05$) entre las tres dimensiones de desempeño laboral". (Quispe, 2015).

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta.

Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral.

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

No hay respuestas buenas ni malas.

N°	ÍTEM	Todo o Siempre	Mucho	Regular o Algo	Poco	Ninguno o Nunca
	PRODUCTIVIDAD LABORAL					
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
5	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?					
	EFICACIA					
6	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
8	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
9	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
10	¿Ud. logra realizar las actividades que le ha asignado?					
	EFICIENCIA LABORAL					
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

Gracias por su colaboración....

Anexo 03: Resultados del análisis de consistencia interna

CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA

PILOTO Formula estadística

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_r^2}{S_1^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 = Varianza del instrumento

S_r^2 = Varianza del de valores totales observados

K = Numero de ítems o preguntas

Cuadro 1. Estadísticos de fiabilidad.

Variables	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
Clima organizacional	.864	.864	50
Desempeño laboral	.873	.873	15

Para encontrar la prueba de fiabilidad se aplicó en una Municipalidad distrital de Cajamarca, con un total de 20 encuestas para la prueba piloto ($\alpha = .864$), esto indica que el instrumento

del cuestionario de clima organizacional de 50 ítems es confiable.

Para encontrar la prueba de fiabilidad se aplicó en una Municipalidad distrital de Cajamarca,

con un total de 20 encuestas para la prueba piloto ($\alpha = .873$), esto indica que el instrumento

del cuestionario de desempeño laboral de 15 ítems es confiable.

Cuadro 2: Confiabilidad de las dos variables

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,926	65

Anexo 04: Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024”

Investigador: Elmer Bustamante Campos

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024. Esta investigación se desarrolló por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se obtuvo información novedosa sobre cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (es) Bustamante Campos Elmer, email bbustamantecam@ucvvirtual.edu.pe y Docentes asesores Dr. Jorge Augusto, Daniel Pérez email: jdanielp@ucvvirtual.edu.pe y Dra. Jenny Martha Quispe López, email: jmquispel@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

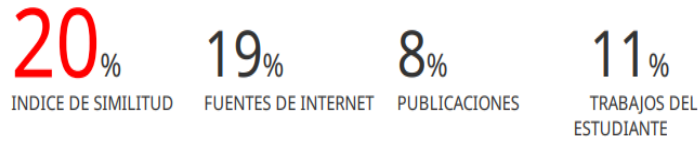
[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 05: Reporte de similitud en software Turnitin

Elmer tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes	1%

Anexo 06: Análisis complementario

Prueba de normalidad Shapiro-Wilks

Se aplica a muestras pequeñas, menores o iguales a 50

Ho. La muestra sigue una distribución normal

H1. La muestra no sigue una distribución normal

Dónde:

Si el p-0.06 obtenido es mayor de 0.05, se puede concluir que los datos siguen una distribución normal y no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de normalidad.

TABLA 1

Pruebas de normalidad			
Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Total	,923	30	,06

Anexo 07: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Yo , identificado con DNI 43027233, en mi calidad de Gerente Municipal, del área de Gerencia Municipal, con ubicada en la ciudad de Cajamarca.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Al señor: Elmer Bustamante Campos, identificado con DNI N°. 41136993, de la (x)Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa; con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Proyecto de Investigación, Tesis para optar el Título Profesional. Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV. Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o Mencionar el nombre de la empresa.

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante
DNI: 41136993

Anexo 09. Otras evidencias

Tabla 2 Matriz De Consistencia Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024

Problema	Hipótesis	Objetivos	Metodología
Problema General	Hipótesis General	Objetivo General	Tipo: Aplicada
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024?	Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024.	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.	Nivel: Descriptivo correlacional
¿Cuál es el nivel del clima organizacional de trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024?	Hipótesis nula No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024.	Objetivos específicos OE1. Examinar el nivel del clima organizacional de trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024. OE2. Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024. OE3. Establecer la relación entre autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024. OE4. Probar la relación entre involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, de corte transversal Población: 30 trabajadores Muestra: Censal. Muestreo: No aplica
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad distrital de Cajamarca, 2024?			Diseño: No experimental, de corte transversal
¿Cuál la relación entre autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad distrital de			Población: 30 trabajadores Muestra: Censal. Muestreo: No aplica
			Técnica o instrumento: Encuesta (cuestionario)
			Análisis de datos: Estadística descriptiva simple (tablas y figuras de frecuencias y

Cajamarca, 2024?

¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral y desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de Cajamarca, 2024?

¿Cuál es la relación entre supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad distrital de Cajamarca, 2024?

¿Cuál es la relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad distrital de Cajamarca, 2024?

¿Cuál es la relación entre condición laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad distrital de Cajamarca, 2024?

OE5. Identificar la relación entre supervisión (porcentajes) y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024. Estadística inferencial Rho Spearman

OE6. Interpretar la relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.

OE7. Analizar la relación entre condición laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2024.