



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de
la municipalidad distrital de Sina – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Soncco Arque Guilda (ORCID: 0000-0003-0460-527X)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos Luis Daniel (ORCID: 0000-0002-8244-5390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Mario y Eufemia y a mis hermanas por apoyarme en mi formación profesional y por confiar siempre en mí.

Agradecimiento

A Dios por darme la oportunidad de lograr mis objetivos y guiarme por el buen camino.

Al Dr. Luis Daniel Moran Ramos por todo el apoyo y por asesorarme para terminar mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización de variable	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Análisis de recojo de información	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIÓN	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina.....	17
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina.....	17
Tabla 3. Nivel de motivación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina	18
Tabla 4. Nivel de responsabilidad en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina	18
Tabla 5. Nivel de liderazgo y trabajo en equipo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina	19
Tabla 6. Nivel de formación y desarrollo profesional en equipo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina	19
Tabla 7. Relación entre Clima organizacional y desempeño laboral	20
Tabla 8. Relación entre Clima organizacional y dimensión motivación	21
Tabla 9. Relación entre Clima organizacional y dimensión responsabilidad	22
Tabla 10. Relación entre Clima organizacional y dimensión Liderazgo y trabajo en equipo.	23
Tabla 11. Relación entre Clima organizacional y dimensión formación y desarrollo profesional.....	24

Resumen

La investigación que tuvo por objetivo determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Sina 2021; se rigió bajo una metodología básica de nivel correlacional y diseño no experimental – transversal. Los sujetos intervenidos para la muestra de estudio fueron 35 colaboradores del cabildo en estudio, a quienes se les adquirió información mediante la técnica de la encuesta. Los resultados resaltaron nivel regular del clima organizacional expresado en un 74.3%, mientras que el desempeño laboral se expresa en nivel regular por un 57.1%. También se encontró relación entre clima organizacional con motivación, desarrollo y formación profesional, liderazgo y trabajo en equipo, y responsabilidad ($p < 0.05$). Se concluyó que existe relación positiva directa de grado moderado entre clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad del distrito de Sina 2021. Entonces, se indaga que cuando exista adecuado ambiente o clima dentro del entorno laboral, los colaboradores mostrarán mejor desempeño dentro de sus labores en el cabildo de estudio.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, motivación, desarrollo profesional, trabajo en equipo.

Abstract

The research that aimed to determine the relationship between organizational climate and work performance of the workers of the municipality of Sina 2021; It was governed by a basic methodology of a correlational level and a non-experimental - transversal design. The subjects intervened for the study sample were 35 collaborators of the council under study, from whom information was acquired through the survey technique. The results highlighted a regular level of the organizational climate expressed by 74.3%, while work performance is expressed at a regular level by 57.1%. A relationship was also found between organizational climate with motivation, professional development and training, leadership and teamwork, and responsibility ($p < 0.05$). It was concluded that there is a direct positive relationship of a moderate degree between the organizational climate and the work performance of the employees of the municipality of the district of Sina 2021. Then, it is investigated that when there is an adequate environment or climate within the work environment, the employees will show better performance within their work in the study council.

Keywords: Organizational climate, job performance, motivation, professional development, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos son primordiales para impulsar una organización, ante ello, es fundamental una buena gestión y desarrollo para ser competitivos y capaces de ayudar a la entidad a enfrentarse a la competencia, ante eso, es relevante tener adecuado clima y buscar el mejor desempeño posible en el recurso humano (Sunarsih, 2017). Por ende, las empresas u organizaciones, están en constante lucha por conseguir que sus colaboradores logren sus objetivos dentro de la organización, y tengan mejor comunicación dinámica, a fin de conseguir su mejor desempeño (Kalhor et al., 2018). La realidad ha evidenciado una atención cada vez mayor a la relación entre dirección y los empleados (Berberoglu, 2018), pues el éxito organizacional depende en gran medida de la calidad y esfuerzo de las personas que laboran dentro de la entidad (Sapkota et al, 2020).

Es así que el recurso humano es un activo dinámico en el que debe trabajarse para dar valor, crecimiento y desarrollo a las organizaciones, pues se evidencia que, si no existe un recurso humano, se pierde utilidad en otros activos en cualquier organización y con ello, no se genera el mejor retorno para la organización; así, para obtener un mejor capital humano, la organización y su gestión deben realizar grandes intercambios y movimientos, a fin de que sus colaboradores sean satisfechos y felices con las acciones de la dirección de su organización, y hagan todo lo posible por lo mejor de la organización (Al-Ali et al., 2019). Por lo tanto, el desempeño laboral es un problema y desafío cruciales que enfrentan las organizaciones, y está relacionado con el desempeño de los empleados; dado ello, los países, deben prestar especial atención y consideración en la gestión de recursos humanos a fin de incrementar el desempeño laboral (Siti et al., 2021). Sin lugar a dudas, el recurso humano, es el activo fundamental, u orquesta de una empresa, ayuda a que otros activos puedan ejercer un rol dentro de la empresa, por ello, las organizaciones deben generar un clima apropiado que se vea generado en el desempeño de cada integrante que conforma su staff de profesionales.

A nivel nacional, los colaboradores tienden muchas veces a percibir que las

condiciones en el entorno laboral no son justas, no perciben adecuado ascenso y beneficios, ante ello, suelen frustrarse, llegando a comportarse de forma inadecuada y rendir menos, por ende, abandonar su trabajo (Urbano, 2018). En pleno siglo XXI, los gerentes o altos mandos siguen basándose en satisfacer la demanda de sus clientes externos, descuidando de alguna forma a los clientes internos, conformados por los colaboradores, cuyo rol debe considerarse como el más importante (Mamani et al., 2018). Según Penachi (2019), las actividades realizadas por los propios colaboradores se han visto cuestionadas en algunas oportunidades, debido a cómo se siente el trabajador en su ambiente de labores.

En la municipalidad distrital de Sina, se vienen abordando problemas con el clima organizacional, pues ello, considerando la deficiente comunicación interpersonal, poca autonomía para la toma de decisiones y escasa motivación laboral; todo eso, ha provocado de alguna forma que se muestre poca productividad por parte de los colaboradores, asimismo, se ha visto disminuida su eficacia y eficiencia laboral, y por ende, el desempeño laboral. También, se viene evidenciando que el inadecuado clima laboral, hace que los trabajadores se encuentren desmotivados, su responsabilidad no es tomada como tal, existe poco liderazgo de trabajo en equipo y no existen estrategias de formación y desarrollo personal.

De acuerdo a la problemática evidenciada, el estudio tiene como pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina- 2021?

La investigación de forma teórica, se ve justificada por su aporte dentro de la información sobre clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad, para unida al conocimiento ya establecido, se junten y formen el nuevo conocimiento, para ello la investigación estará fundamentada bajo la teoría del ambiente organizacional y la importancia del recurso humano establecido por Serrano y Portalanza (2014); asimismo, puede servir para los posteriores trabajos que indaguen en las variables mencionadas en la investigación. De forma práctica, se justifica por el motivo de brindar a conocer el clima organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores, a fin de informar a los encargados y estos establezcan estrategias y nuevas políticas de mejora.

Socialmente, la investigación es justificable, puesto que los resultados reflejarán la realidad dentro de las municipalidades, permitiendo así contribuir en diagnosticar picos de botella dentro de la organización y sus colaboradores y así, los encargados como gerentes, dueños, etc., tomen las mejores decisiones para mejorar el valor activo que le da el recurso humano a la empresa. Metodológicamente, la investigación se basará en aspectos y criterios científicos, como la validación de instrumentos, que podrán ser replicados en escenarios similares.

El objetivo principal de la investigación: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina- 2021; siendo sus objetivos derivados: i) Determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión motivación de los trabajadores, ii) Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad de los trabajadores, iii) Determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores, iv) Determinar la relación clima organizacional y formación y desarrollo profesional de los trabajadores.

Como hipótesis se tiene: Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina -2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para abordar en el tema, se trabajará con teorías del ambiente organizacional y la importancia de los recursos humanos desarrollado por Serrano y Portalanza (2014), quien aborda las teorías que sustentan la investigación y el objeto de estudio, por ello, diremos que el ambiente o clima laboral, interviene como un proceso para el desarrollo de la función de las organizaciones, en consecuencia, la percepción del recurso humano o personal del lugar en donde se desempeña lo conlleva a tener ciertos estados y actitudes que pueden condicionar su rendimiento laboral.

Con la finalidad de dar un mejor sustento al estudio se plantea los siguientes estudios previos. Por ejemplo, se tiene Soto (2021), realizó una investigación en Perú. El tipo de metodología fue correlacional, no experimental. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario conformado por 180 personas. En su investigación halló la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del docente en una institución educativa de Lima Metropolitana. Se encontró que existe una correlación directa y moderada entre ambas variables ($r_s = .639$; $p < .05$), estructura y desempeño docente ($r_s = .556$; $p < .05$), responsabilidad y desempeño docente ($r_s = 0.456$; $p < .05$), riesgos y desempeño docente ($r_s = .470$; $p < .05$), recompensas y desempeño docente ($r_s = .467$; $p < .05$), calidez y apoyos, y desempeño docente ($r_s = .577$; $p < .05$), conflictos y desempeño docente ($r_s = .521$; $p < .05$). Se llegó a concluir que un mayor nivel de clima organizacional se asocia con un mayor nivel de desempeño docente.

Hasan (2020), realizó una investigación en el país de Jordania. El tipo de metodología fue correlacional en la cual el instrumento aplicado fue el cuestionario que estuvo compuesto por 400 empleados. En su investigación sostuvo como objetivo investigar el impacto de las características del trabajo en el desempeño laboral en Greater Municipio de Amman. Se concluye que existe un impacto significativo de las características del puesto y todas sus dimensiones.

Sasaki et al. (2020), realizó una investigación en el país de Japón. El tipo de metodología fue transversal, no experimental en la cual el instrumento aplicado

fue el cuestionario conformada por 1448 participantes. En su investigación el objetivo fue evaluar las medidas implementadas durante la pandemia y el rendimiento laboral de los trabajadores en Japón. Los hallazgos indican que el número de medidas en el lugar de trabajo se asoció negativamente con la angustia psicológica de los empleados y positivamente con su desempeño, por ende, se sugiere que la implementación más intensiva de las medidas en el lugar de trabajo que responden al COVID-19 reduce la angustia psicológica de los empleados y mantiene su desempeño laboral.

Juárez y Estebes (2020), realizó una investigación en Perú. El tipo de metodología aplicada fue de revisión sistemática, donde el instrumento aplicado es la teoría documentada. En su investigación estableció la relación entre el clima de las empresas con el rendimiento laboral en los centros educativos públicos. Los resultados demostraron que el desempeño laboral no se ve perjudicado por las condiciones laborales, por otro lado, el clima afecta de manera indirecta al desempeño de los trabajadores, esto se debe a que, al percibir un clima desfavorable, la comunicación, la toma de decisiones, la motivación será inadecuadas, afectando considerablemente a la organización.

Mohammad et al. (2020), realizó una investigación en el país de Azerbaiyán. El tipo de metodología correlacional, no experimental en la cual el instrumento aplicado fue el cuestionario conformado por 140 empleados. Su objetivo a investigar es el efecto del capital colectivo en el rendimiento laboral considerando cuestiones tales como el compromiso de los empleados y el comportamiento de la ciudadanía organizacional. Los resultados evidenciaron impacto significativo entre el capital y el desempeño laboral. Se concluyó que los gerentes administrativos municipales para que pueda cumplir con el desarrollo y los servicios urbanos planean aumentar el crecimiento económico.

Llumbo y Valdera (2020), realizó una investigación en Perú. El tipo de metodología fue correlacional, no experimental en la cual el instrumento aplicado fue el cuestionario conformado por 62 servidores públicos. En su investigación estableció la relación entre clima organizacional con el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad de Pacasmayo. Los resultados muestran que el

66% de los empleados indicaron que el nivel de clima organizacional es medio y el 66% señalaron que el desempeño laboral es medio. Se llegó a concluir que se obtuvo un índice de ($r=.711$) y un valor de significancia $p=.00$, demostrando que hay una relación entre las variables de estudio.

Novoa (2020), realizó una investigación en Perú. El tipo de metodología fue correlacional, no experimental en la cual el instrumento aplicado fue el cuestionario conformado por 132 colaboradores. En su investigación determinó la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Municipalidad de Nuevo Chimbote durante el 2020. Sus resultados evidenciaron que el clima organizacional y el puesto de trabajo del personal tiene una relación considerable, siendo el valor ($rs=.604$), igualmente el clima organizacional y las competencias del personal se relacionan a un nivel medio, siendo el valor ($rs=.501$). Se llegó a concluir que las variables de estudio se relacionan considerablemente, debido a que valor de relación fue ($rs=.705$).

Mukda y Patima (2020), realizó un estudio en el país de Tailandia, determinan la relación entre el clima organizacional y la organización de aprendizaje de los empleados del municipio de la ciudad de Nakhon Ratchasima. El tipo de metodología fue un muestreo aleatorio estratificado, en la cual el instrumento fue el cuestionario conformado por 250 empleados. Cuyo objetivo fue experimentar la relación entre el clima organizacional y la organización del aprendizaje de los empleados del municipio de la ciudad de Nakhon Ratchasima. Se concluyó relación entre el clima organizacional y la organización del aprendizaje, además, mostró que el clima organizacional era de alto nivel relacionado con la organización del aprendizaje.

Brito et al. (2020), realizó una investigación en el país de Colombia, cuyo proposito es investigar el Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en una empresa de servicio. El tipo de metodología fue de corte descriptivo y transversal, en el cual el instrumento aplicado fue el cuestionario conformado por 90 colaboradores. En su investigación el objetivo fue conocer como el clima organizacional incide en el desempeño laboral en una empresa de servicio. Los resultados demuestran que en cuanto a la toma de decisiones el

49% del personal influye en el rendimiento de sus labores, igualmente, el liderazgo influye en un 50% en el desempeño laboral y el 27% indica que la motivación es fundamental para obtener un buen rendimiento en la realización de las labores dentro de las organizaciones.

Ratna et al. (2019), realizó una investigación en el país de Indonesia. El tipo de metodología fue de muestreo aleatorio estratificado proporcional en el cual el instrumento aplicado fue el cuestionario conformado por 240 trabajadores. En su investigación tuvo por objetivo analizar la calidad de vida y el rendimiento laboral en los trabajadores. Se demostró que el crecimiento de los recursos humanos es importante porque la mano de obra es un activo importante, por lo que mantener los recursos humanos competentes es importante para mantener un buen desempeño laboral. Además, los resultados presentaron que la satisfacción laboral y el estímulo laboral tuvieron un impacto positivo y significativo en influencia en el desempeño del empleado dentro de la organización.

Shobaki et al. (2018), se realizó una investigación en el país de Palestina. El tipo de metodología fue de enfoque descriptivo en el cual el instrumento aplicado fue el cuestionario conformado por 280 empleados y teoría documentada. En su investigación tuvo por objetivo estudiar el nivel de clima organizacional que prevalece en las universidades palestinas. Los resultados demuestran que existe un alto grado de clima organizacional en las universidades palestinas en la Franja de Gaza, siendo el valor 81.87%, además mostraron que existe una alta disponibilidad para todas las áreas alcanzado un 69.96%. Se llegó a concluir que el personal presenta un liderazgo de 68.98%, estructura organizativa 68.05% y finalmente colaboración en la toma de decisiones 64.91%.

Silva et al. (2018), realizó una investigación en Perú, cuyo objetivo es estudiar la Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Morales, region San Martin. El tipo de metodología fue inductivo, en el cual el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario conformado por 75 colaboradores. En su investigación determinó la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la municipalidad de Morales ubicado en San Martín. Los resultados demuestran que en la variable clima

organizacional, el 37% presenta una buena comunidad, 31% regular y 32% malo, en cuanto al ambiente de trabajo, 42% considera que es bueno, 27% regular y 31% malo, finalmente el 19% considera que la estabilidad laboral es buena, 27% regular y 53% malo. En cuanto al nivel de desempeño, el 32% considera que es bueno el cumplimiento de metas, 41% regular y 27% malo, 25% bueno en trabajo en equipo, 35% bueno en compromiso organizacional. Se llegó a concluir que el clima organizacional el 32.33% es bueno, 37.38% regular, 30.29% malo y desempeño laboral, 29.51% bueno, 34.02% regular y 36.48% malo.

Calachua (2018), realizó una investigación en Perú, determina la Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Laberinto. El tipo de metodología fue correlacional, no experimental, en la cual el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario que estuvo conformado por 42 trabajadores. La investigación tuvo por finalidad principal determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto – 2018. Se concluyó que existe relación del 85,8% entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Laberinto.

Casavilca (2018), realizó una investigación en Perú. El tipo de metodología fue correlacional, no experimental, en la cual el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario la cual estaba representada por 40 trabajadores. Su objetivo tuvo como finalidad determinar la relación en Clima Organizacional y Desempeño en los trabajadores de la Municipalidad de Acostambo de Tayacaja. Se concluyó que el diseño de clima organizacional en forma adecuada, mejoró significativo el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del municipio.

Se define al clima organizacional, el cual es conocido como el comportamiento que tienen los colaboradores en la organización en el cual ejercen sus actividades profesionales, todo ello influenciado por el ambiente que se genera en el entorno organizacional, asimismo, por las emociones de las personas involucradas y entidad (Berberoglu, 2018). El clima organizacional surge del

efecto de repercusión entre emociones y comportamiento de los miembros de una organización, por ello, la teoría se destaca hacia las relaciones humanas, enfatizando la importancia de los individuos dentro de una empresa u organización (Hwa Ko y Hsiu-yu, 2019).

El clima organizacional está comprendido por la retroalimentación de los procesos que afectan al comportamiento logrando desarrollar planes que permitan mejor orientación al cambio de actitudes y conductas de los colaboradores por intermedio de los factores identificados, esto a base de mejorar los niveles de motivación y rendimiento profesional (Lannes, 2021). Por ello, el clima dentro de una organización conlleva a generar estrategias para identificar necesidades y trazar acciones que les permitan tener colaboradores mucho más comprometidos con las metas de la organización (Damianus et al., 2021). En esa dirección, el panorama del clima organizacional se aborda como una forma en que los colaboradores perciben a la organización donde ejercen labores, es decir, se muestra en la forma como expresan o sienten al trabajar dentro de la entidad.

Siguiendo esa línea, Monika y Kaliyamurthy (2017), consideran al clima organizacional como un conjunto de atributos que posee una organización, ya sea una mirada desde el ambiente de trabajo, es decir, cómo trata a sus colaboradores y personas cercanas a su entorno, entonces va a depender de las actitudes y experiencias que se ejerzan en el ambiente organizacional. En ese contexto, basándonos en la teoría de Berberoglu (2018), y Monika y Kaliyamurthy (2017), el clima organizacional debe buscar que exista desarrollo y expresión de los colaboradores (autorrealización), involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. La autorrealización es el estado más alto de motivación en el que se puede expresar y aceptar el núcleo interno además de actualizar las capacidades y potencial del individuo; en ese sentido, debe abordarse el desarrollo personal del colaborador, sin dejar de lado su desarrollo profesional y la superación que este tiene por querer seguir escalando en lo profesional y laboral (Gopinath, 2020).

La dimensión involucramiento laboral, referido a la importancia del colaborador

para poder cumplir con los objetivos de la organización, para ello, no solo debe ser considerado dentro de la entidad, sino que el colaborador debe ser comprometido y debe sentirse identificado con la empresa, a fin de que puedan contribuir en el cumplimiento de metas. La dimensión supervisión, referida a la inspección laboral que debe tener todo colaborador dentro de una organización, así mismo, deben evaluarse las actividades o tareas encomendadas dentro de su horario laboral, a fin de identificar las falencias y fortalezas que tiene, y así ayudarlo a mejorar en algunos aspectos para su bien del colaborador y de la empresa (Berberoglu, 2018). La dimensión comunicación está referida a los canales de comunicación que tiene la empresa para llegar a cada uno de sus colaboradores, examinando de esta forma la comunicación interna y la comunicación externa, es decir, se examina la comunicación entre colaboradores y miembros de la organización, como la comunicación con su entorno y fuera de ella (Berberoglu, 2018). Por otro lado, la dimensión condiciones laborales está referida a si los empleados perciben que cuentan con los mejores materiales o herramientas para realizar su labor, además, hace hincapié a la tecnología que se les brinda para desarrollar sus actividades. Todo ello, hacen la combinación de la parte que representa mejor el desempeño de los empleados. Se obtendrá un buen resultado laboral cuando los empleados tengan un fuerte compromiso con la organización (Suharto et al., 2019).

Conceptualizando a la segunda variable: Desempeño laboral, conocido tradicionalmente como el resultado del trabajo referido al cumplimiento de objetivos dentro de una organización (Dinc, 2017). El desempeño laboral, se evalúa en función a los objetivos designados y el tiempo para cumplirlos, asimismo, constituyen un valor esperado para mejorar su efectividad para lograr sus metas (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019), también refiere al resultado según la calidad del trabajo realizado y con ello, el logro de metas asignadas dentro de la organización; otro aspecto que debe ir con ello, es la cantidad que realiza después de cada jornada o periodo laboral (Saint, 2017). Siguiendo esa idea, el desempeño laboral busca definir la manera en que los empleados cumplen o realizan sus labores dentro de la empresa, conocido como rendimiento, que puede verse influenciado por factores motivacionales, clima laboral y el entorno

(Shafique et al, 2018).

Una persona con mayor desempeño siempre es una persona con disciplina, que acata las normas, tiene actos adecuados, presenta iniciativas, responsabilidad, predisposición, actitud, eficacia y conocimiento sobre lo que realiza (Obrenovic et al., 2020). Es así que debe estar sujeto a condiciones del colaborador, es decir, todos los colaboradores no tienen el mismo desempeño o rendimiento en las actividades laborales (Obrenovic et al., 2020); esto va a depender de los diferentes factores que condicionen o influyan en el colaborador (Melati et al., 2021).

Infiriendo de las teorías abordadas, el desempeño laboral está relacionado con el rendimiento que tiene todo colaborador dentro de una organización, va asociado de la cantidad y calidad en el tiempo establecido, a fin de cumplir los objetivos y metas propuestos dentro de la empresa en la cual labora; asimismo, este desempeño, varía de persona en persona según factores que influyen fuera o dentro de su contexto laboral (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

Un componente del desempeño laboral es la motivación de los colaboradores, pues muchas veces los colaboradores tienen un mejor rendimiento cuando son reconocidos por su buen trabajo, compromiso y dedicación con la empresa, por ello, este tipo reconocimiento muchas veces puede ser una recompensa económica, un reconocimiento ante público, o viajes pagados, cursos o capacitaciones gratuitas, etc. Ante ello, la motivación es un componente primordial para que las personas se desempeñen mejor y lleguen a cumplir sus metas propuestas en el trabajo (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019). El desempeño laboral, también debe abordar responsabilidad por parte del colaborador, pues el cumplimiento de tareas en sus plazos establecidos y que se ejecuten de la mejor forma posible, ya sea de manera organizada influye en el rendimiento de los colaboradores. En ese aspecto, la responsabilidad es un componente importante para llegar a obtener mejores rendimientos dentro de la empresa (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

Otro componente importante del desempeño laboral es el liderazgo y trabajo en equipo, pues hace referencia a la actitud que se tiene frente a la labor que realiza,

asimismo, aborda labores grupales, cuál es la actitud frente al grupo de trabajo y cómo se coordinan para poder cumplir las metas y objetivos que fueron designados. El último componente, pero no menos importante del rendimiento laboral es la formación y crecimiento profesional de los colaboradores, pues a pesar de ya ejercer un trabajo, estos deben seguir formándose o capacitándose para desarrollar mejor sus actividades y porque no escalar de puesto. Para ello, es vital las capacitaciones y los talleres o cursos que considere necesaria para su desarrollo profesional (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

III. METODOLOGÍA

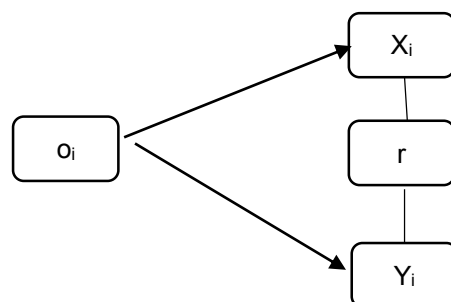
3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue una investigación básica, la cual caracteriza a las variables y las describe según lo que ocurre en su entorno (Gallardo, 2017); también fue de enfoque cuantitativo, pues hace uso de la medición y la estadística para llegar a contrastar hipótesis (Hernández et al., 2014).

La investigación tuvo nivel correlacional, ello, referido a su propósito de asociar o relacionar dos variables; también fue transversal ya que los datos fueron recolectados en un periodo de tiempo específico (Hernández et al., 2014).

El diseño fue observacional o no experimental, dado que sólo se busca describir a las variables sin alterarlas o modificarlas a conveniencia (Hernández et al., 2018).

El esquema del diseño de investigación:



Dónde:

O_i: Observación

X_i: Clima organizacional

Y_i: Desempeño laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización de variable

Variable clima organizacional

Definición conceptual; conocido como el comportamiento que tienen los colaboradores en la organización en el cual ejercen sus actividades

profesionales, todo ello influenciado por el ambiente que se genera en el entorno organizacional, asimismo, por las emociones de las personas involucradas y entidad (Berberoglu, 2018).

Variable desempeño laboral

Definición conceptual; resultado del trabajo referido al cumplimiento de objetivos dentro de una organización; se evalúa en función a los objetivos designados y el tiempo para cumplirlos, asimismo, constituyen un valor esperado para mejorar su efectividad para lograr sus metas (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es un grupo de individuos de los cuales existen características similares para ser objeto de estudio (Hernández et al., 2018).; es este caso, la muestra estuvo constituida por 35 colaboradores de la municipalidad distrital de Sina. Criterios de inclusión: colaboradores que aceptan participar voluntariamente, no están gozando de vacaciones durante la ejecución de la investigación y trabajador con más de un dos meses laborando. Igualmente, los criterios de exclusión: Trabajador que no acepta participar voluntariamente en la investigación, estar gozando de vacaciones durante el desarrollo del estudio y colaborador con menos de dos meses trabajando.

No se utilizó ni muestra ni muestreo, es decir, se tomó una población censal, por lo que la investigación se desarrolló con los 35 colaboradores de la municipalidad distrital de Sina en el año 2021.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, mientras que el instrumento fue el cuestionario, referido como un documento que contiene cierta cantidad de preguntas estandarizadas y ordenadas para recabar información objetiva de una población o muestra (López et al., 2017).

El cuestionario para medir el clima organizacional estuvo compuesto por 14 preguntas en escala de likert, con respuestas que van desde totalmente en desacuerdo, hasta totalmente de acuerdo. Los ítems 1,2,3, pertenecieron a la dimensión autorrealización, los ítems 4,5,6, pertenecieron a involucramiento laboral, los ítems 7,8 y 9, a supervisión, los ítems 10,11 y 12, a comunicación, y los ítems 13,14 a las condiciones laborales. El instrumento quedó baremado de la siguiente manera: Malo (14-32 puntos), regular (33-51 puntos) y bueno (52-70 puntos).

En cuanto al instrumento para medir el desempeño laboral, se tuvieron 12 ítems en escala de likert con respuestas desde totalmente en desacuerdo, hasta total acuerdo; los ítems 1,2 y 3 pertenecen a la dimensión motivación, los ítems: 4,5 y 6 pertenecen a la dimensión responsabilidad; los ítems: 7,8 y 9 pertenecen a la dimensión liderazgo y trabajo en equipo; mientras que los ítems: 10,11, y 12, pertenecen a la dimensión formación y desarrollo profesional. La variable queda baremado de la siguiente manera: malo (12-27 puntos), regular (28-43 puntos), y bueno (44-60 puntos).

Los instrumentos para ambas variables pasaron por un periodo de validez por juicio de expertos y confiabilidad mediante el alfa de conbrach indicando que los instrumentos son aptos para su aplicación en la muestra seleccionada.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo la recolección de información, se brindó una solicitud de autorización dirigida al Alcalde de la Municipalidad de Sina, a fin de poder aplicar los instrumentos en el personal; una vez aceptada la aplicación de instrumentos, estos fueron enviados a sus correos electrónicos o mediante las redes sociales, esto por motivo de contexto a causa del covid-19. Enseguida se les explica dentro del mensaje vía correo o redes sociales, el propósito de la investigación; el llenado tuvo límite de un día para volver a remitirlo al investigador. Una vez completado la muestra, los datos fueron transportados a una base de datos.

3.6. Análisis de recojo de información

Para el posterior análisis los datos fueron ordenados mediante una hoja de excel 2016, para luego ingresarlos al SPSS 25 a fin de obtener tablas y figuras descriptivas; asimismo, se hizo uso de las pruebas estadísticas como el shapiro wik, rho de Spearman o r de Pearson según sea el caso. Se trabajó con una significancia del 95%, y asumiendo un error del 5%.

3.7. Aspectos éticos

Respeto a las personas; abarca la deliberación de decisiones de los participantes y que estas sean respetadas y tratadas con determinación, asimismo, las personas como tal deben ser protegidas en el estudio, sin dañar su imagen o evidenciar su información personal (Alvarez, 2018).

Beneficencia; el estudio abarca maximizar el beneficio y minimizar el daño que se le puede ocasionar al participante, es decir, se busca el bienestar de las personas (Alvarez, 2018).

No maleficiencia; este principio se entiende como el deber de no hacer daño a las personas que participan en una investigación, en lo práctico tratando de ampliar todas las probables utilidades y previendo las acciones necesarias para minimizar las circunstancias de riesgos.

Justicia, debe tratar al participante del estudio de acuerdo a lo que se considera moralmente, correcto y apropiado. Es decir, todos los sujetos tienen el mismo derecho de pertenecer al estudio, sin excluirlos (Alvarez, 2018)

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de las variables

Luego de aplicar los instrumentos y pasar por el procesamiento en el software SPSS 25, se mostraron las tablas de acuerdo al nivel alcanzado de cada variable, según los baremos establecidos.

Tabla 1.

Nivel de clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina

Clima organizacional	Fi	%
Malo	2	5.7
Regular	26	74.3
Bueno	7	20
Total	35	100.0

Fuente: Cuestionario de clima organizacional aplicado.

La tabla 1 se aprecia el nivel de clima organizacional en los colaboradores de la municipalidad distrital de SINA, donde el 5.7% de los colaboradores obtuvieron nivel malo, asimismo, el 74.3% presento nivel regular, y el 20% obtuvo nivel bueno.

Tabla 2.

Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina

Desempeño laboral	fi	%
Malo	2	5.7
Regular	20	57.1
Bueno	13	37.1
Total	35	100.0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado.

La tabla 2 se aprecia el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de SINA, donde el 5.7% de los colaboradores obtuvieron nivel malo, asimismo, el 57.1% presentó nivel regular, y el 37.1% obtuvo nivel bueno.

Tabla 3.

Nivel de motivación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina

Dimensión motivación	Fi	%
Malo	17	48.6
Regular	12	34.3
Bueno	6	17.1
Total	35	100.0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado.

La tabla 3 se aprecia el nivel de motivación en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina, donde el 48.6% de los colaboradores obtuvieron nivel malo, asimismo, el 34.3% presentó nivel regular, y el 17.1%

Tabla 4.

Nivel de responsabilidad en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina

Dimensión responsabilidad	Fi	%
Malo	2	5.7
Regular	19	54.3
Bueno	14	40
Total	35	100.0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado.

La tabla 4 se aprecia el nivel de responsabilidad en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina, donde el 5.7% de los colaboradores

obtuvieron nivel malo, asimismo, el 54.3% presentó nivel regular, y el 40% obtuvo nivel bueno.

Tabla 5.

Nivel de liderazgo y trabajo en equipo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina

Dimensión Liderazgo y trabajo en equipo	Fi	%
Malo	2	5.7
Regular	22	62.9
Bueno	11	31.4
Total	35	100.0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado.

La tabla 5 se aprecia el nivel de liderazgo y trabajo en equipo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina, donde el 5.7% de los colaboradores obtuvieron nivel malo, asimismo, el 62.9% presentó nivel regular, y el 31.4% obtuvo nivel bueno.

Tabla 6.

Nivel de formación y desarrollo profesional en equipo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sina

Dimensión formación y desarrollo profesional	Fi	%
Malo	2	5.7
Regular	31	88.6
Bueno	2	5.7
Total	35	100.0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral.

La tabla 6 se aprecia el nivel de formación y desarrollo profesional en equipo en los empleados de la municipalidad distrital de SINA, donde el

5.7% de los colaboradores obtuvieron nivel malo, asimismo, el 88.6% presentó nivel regular, y el 5.7% obtuvo nivel bueno.

Tabla 7.

Relación entre Clima organizacional y desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,728**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,728**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	35	35
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

La tabla 7 evidenció la prueba no paramétrica rho de Spearman, el cual encontró una significancia bilateral inferior al 5% o p-valor menor al 0.05, rechazando de esa forma la hipótesis de no relación y afirmar que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral; además las variables se relacionan de forma moderada, pues su coeficiente de correlación fue igual a 0.728. Indicando que mientras existe mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral existirá en los colaboradores de la Municipal distrital de Sina.

Tabla 8.

Relación entre Clima organizacional y dimensión motivación

			Clima organizacional	Dimensión motivación
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	35	35
	Dimensión motivación	Coefficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	35	35
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

La tabla 8 evidenció la prueba no paramétrica rho de Spearman, el cual encontró una significancia bilateral inferior al 5% o p-valor igual a 0.01, rechazando de esa forma la hipótesis de no relación y afirmar que existe relación entre clima organizacional y la dimensión motivación; además la relación fue de forma moderada, pues su coeficiente de correlación fue igual a 0.549. Indicando que mientras exista un mejor clima organizacional, mejor motivación laboral existirá en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Sina.

Tabla 9.

Relación entre Clima organizacional y dimensión responsabilidad

			Clima organizacional	Dimensión responsabilidad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	35	35
	Dimensión responsabilidad	Coeficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	35	35
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

La tabla 9 evidenció la prueba no paramétrica rho de Spearman, el cual encontró una significancia bilateral inferior al 5% o p-valor igual a 0.01, rechazando de esa forma la hipótesis de no relación y afirmar que existe relación entre clima organizacional y la dimensión responsabilidad; además la relación fue de forma moderada, pues su coeficiente de correlación fue igual a 0.584. Indicando que mientras existe mejor clima organizacional, mayor responsabilidad laboral existirá en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Sina.

Tabla 10.

Relación entre Clima organizacional y dimensión Liderazgo y trabajo en equipo.

			Clima organizacional	Dimensión Liderazgo y trabajo en equipo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	35	35
	Dimensión Liderazgo y trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	35	35
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

La tabla 10 evidenció la prueba no paramétrica rho de Spearman, el cual encontró una significancia bilateral inferior al 5% o p-valor igual a 0.01, rechazando de esa forma la hipótesis de no relación y afirmar que existe relación entre clima organizacional y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo; además la relación fue de forma moderada, pues su coeficiente de correlación fue igual a 0.681. Indicando que mientras existe mejor clima organizacional, mejor liderazgo y trabajo en equipo existirá en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Sina.

Tabla 11.

Relación entre Clima organizacional y dimensión formación y desarrollo profesional.

			Clima organizacional	Dimensión formación y desarrollo profesional
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)		,003
		N	35	35
	Dimensión formación y desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	35	35
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

La tabla 11 evidenció la prueba no paramétrica rho de Spearman, el cual encontró una significancia bilateral inferior al 5% o p-valor igual a 0.03, rechazando de esa forma la hipótesis de no relación y afirmar que existe relación entre clima organizacional y la dimensión formación y desarrollo profesional; además la relación fue de forma moderada, pues su coeficiente de correlación fue igual a 0.488. Indicando que mientras existe mejor clima organizacional, mejor formación y desarrollo profesional existirá en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Sina.

V. DISCUSIÓN

Después del proceso y tabulación de la información, los resultados fueron contrastados con los trabajos previos en los diferentes contextos, ya sea de forma internacional y/o nacional. En tal sentido, al analizar el nivel de clima organizacional se obtuvo que el 74.3% fue de nivel regular. Resultados muy similares identificaron Llumbo y Valdera (2020), quienes concluyeron que el clima organizacional fue de nivel medio. En tanto que el nivel de desempeño laboral alcanzado fue de nivel regular expresado en un 57.1%. Al diagnosticar el nivel de motivación arrojó un nivel malo expresado en el 48.7%, en cuanto. La dimensión responsabilidad y el nivel de liderazgo, trabajo de equipo y formación, y desarrollo profesional se detectaron niveles regulares expresado en 54.3%, 62.9% y 88.6% respectivamente. Por su parte, Brito et al. (2020), evidenció que el 50% de los colaboradores tuvieron medio en el desempeño laboral, mientras que su dimensión motivación es considerado como fundamental para el mejor desempeño del colaborador. Shobaki et al. (2018), menciona que el liderazgo y trabajo en equipo es importante para el mejor rendimiento del personal. Silva et al. (2018), mencionan que el clima organizacional es una variable que incide en el desempeño laboral.

Como primer objetivo específico se estableció determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión motivación de los colaboradores, donde mediante significancia bilateral de la rho de Spearman, se evidenció relación positiva directa de grado moderado entre variable y dimensión (ver tabla 8), Indicando que cuando los colaboradores perciban adecuado clima o ambiente en la organización, mayor será la motivación ($p=0.01$, $rho=0.549$). Resultados similares determinaron Juárez y Esteves (2017), quienes afirmaron que el clima organizacional permite a los colaboradores sentirse más motivados. En ese contexto, se infiere que cuanto mejor autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, el colaborador se sentirá más motivados, pues a través de las recompensas económicas, el reconocimiento y los valores organizacionales, harán mayor motivación y mejor desempeño en ellos.

De ese panorama se infiere que un colaborador que perciba un ambiente adecuado se siente más motivado para realizar sus actividades laborales; en esa dirección, el panorama del clima organizacional se aborda como una forma en que los colaboradores perciben a la organización donde ejercen labores, es decir, se muestra en la forma como expresan o sienten al trabajar dentro de la entidad; es su percepción individual, descrita por patrones recurrentes de comportamiento, sus actitudes y sentimientos para con la organización.

En el segundo objetivo específico se buscó determinar el clima organizacional y la dimensión responsabilidad, mediante la tabla 9 se evidenció que existe una relación positiva moderada entre variable y dimensión, esto hace inferencia que el clima organizacional permite que los colaboradores se vuelvan más responsables en sus actividades dentro de la municipalidad de Sina 2021. Soto (2021), en su trabajo mostró que el ambiente organizacional ayuda a que los colaboradores sean más responsables dentro de la empresa. Por su parte Silva et al. (2018), evidencia que el clima organizacional contribuye significativamente en el cumplimiento de metas establecidas por los colaboradores.

No es de sabios referir que un ambiente o clima correcto hace que los colaboradores se vuelvan más responsables y cumplan con sus obligaciones. El desempeño laboral, también debe abordar responsabilidad por parte del colaborador, pues el cumplimiento de tareas en sus plazos establecido y que se ejecuten de la mejor forma posible, ya sea de manera organizada influye en el desempeño. En ese aspecto, la responsabilidad es un componente importante para llegar a obtener mejores rendimientos dentro de la empresa (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

El tercer objetivo el cual pretendió determinar la relación entre clima organizacional y dimensión liderazgo y trabajo en equipo dentro de la municipalidad de Sina 2021, donde mediante la tabla 10 se encontró relación positiva ($p = 0.001$, $\rho = 0.681$), es decir, el adecuado ambiente laboral, hace que los trabajadores del cabildo obtengan mayor liderazgo y

mejor trabajo en equipo. Hasdan (2020), concluye que un ambiente laboral que se considera adecuado permite que los colaboradores que sean líderes en sus áreas y que planifiquen y ejecuten el trabajo en equipo. Sasaki et al. (2020), dejó constatado que dentro del contexto de la pandemia ocasionada por la COVID-19, las organizaciones deben generar buen ambiente o clima dentro su entorno, pues ello hará que sus colaboradores surjan como líderes dentro de sus áreas y se inclinen por desarrollar trabajos en equipo. Siguiendo en la línea, Juárez y Estebes (2020), indicaron que el clima dentro de la organización permite generar labores en equipo, esto incluyendo la formación de líderes dentro de cada área y cada labor. Mohammad et al (2020), dejó mencionado que el impacto del capital social dentro de un marco de buen ambiente contribuye en la formación de líderes.

En el cuarto objetivo específico definido por determinar la relación entre clima organizacional y, formación y desarrollo profesional en los colaboradores de la municipalidad de Sina 2021, evidenciado en la tabla 11, la cual refiere que existe relación positiva directa de grado moderado entre clima organizacional y la dimensión formación y desarrollo profesional ($p = 0.003$, $rho = 0.488$), infiriendo que dentro del ambiente debe existir adecuado clima a fin de obtener mayor formación y desarrollo profesional. Resultados contrastados con Soto 2021, estudio que refiere que un ambiente con adecuada autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, permiten que los colaboradores sienta mayor desarrollo profesional, es decir, considera la existencia de capacitaciones y/o talleres para bien profesional de los mismos.

Por su parte, Juárez y Estebes (2020), mencionan que al no existir un ambiente adecuado, los colaboradores se sentirán que no son valorados con respecto a su desarrollo y formación profesional; Mohammad et al. (2020), también concluyó de forma similar, pues habla de la importancia del correcto ambiente organizacional para que los colaboradores perciban el correcto desarrollo y formación profesional. Novoa (2020), deja en aporte

que el clima organizacional persigue la formación y desarrollo profesional de los colaboradores, pues, los colaboradores son el eje principal dentro de una organización, y, su desarrollo y formación profesional permite mejores resultados para la entidad en estudio.

Por ende, como objetivo general, el cual consistió en determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral dentro de la municipalidad distrital de Sina 2021, donde mediante la tabla 07, se evidenció relación entre variables en estudio, esto deja en evidencia que a mejor clima mayor desempeño laboral. Brtio et al. (2020), indicó que a mayor clima organizacional mejor desempeño laboral en una entidad, esto deducido de su conclusión general la cual deja claro la relación positiva directa entre variables.

Por su parte, Ratna et al (2019), el cual deja en claro que la satisfacción laboral y el estímulo laboral sostuvieron un efecto positivo y expresivo en influencia en el desempeño del empleado dentro de la organización. Silva et al. (2018), también contrastó coherencia positiva moderada entre clima y desempeño laboral. Calachua (2018), por su parte dejó conclusión de asociación entre variables e infiriendo que en cualquier entidad debe existir el adecuado ambiente para beneficiar a los colaboradores y por ende mejorar el desempeño que ellos tienen dentro de la entidad. El buen ambiente genera mayor desempeño laboral, y este a su vez genera mejores resultados para la empresa.

Casavilca (2018), fue otro de los autores que concluyeron relación positiva directa entre variables, pues el diseño de clima organizacional en forma adecuada, mejora significativamente el rendimiento laboral de los funcionarios administrativos del municipio.

En ese panorama para dar contraste, Lannes (2021) expone que el clima organizacional está comprendido por retroalimentación de los procesos que afectan al comportamiento logrando desarrollar planes que permitan mejor orientación al cambio de actitudes y conductas de los colaboradores por intermedio de los factores identificados, esto a base de mejorar las

jerarquías de estímulos y productividad laboral. Es así que el clima organizacional es fundamental para generar estrategias que permitan identificar necesidades y trazar acciones que les permitan tener colaboradores mucho más comprometidos con las metas de la organización (Damianus et al., 2021).

En esa dirección, el panorama del clima organizacional se aborda como una forma en que los colaboradores perciben a la organización donde ejercen labores, es decir, se muestra en la forma como expresan o sienten al trabajar dentro de la entidad; es su percepción individual, descrita por modelos reiterativos de conducta, sus posturas y emociones para con la institución.

Cabe mencionar que un buen clima organizacional se aborda a fin de tener al recurso humano más activo y dinámico, dando aporte de valor, crecimiento y desarrollo a fin de mejorar el rendimiento de las organizaciones; pues se evidencia que, si no existe un recurso humano, se pierde utilidad en otros activos en cualquier organización y con ello, no se genera el mejor retorno para la organización; así, para obtener un mejor capital humano, la organización y su gestión deben realizar grandes intercambios y movimientos, a fin de que sus colaboradores sean satisfechos y felices con las acciones de la dirección de su organización, y hagan todo lo posible por lo mejor de la organización (Al-Ali et al., 2019).

VI. CONCLUSIONES

1. En la municipalidad de Sina en el año 2021 se pudo contrastar que el clima organizacional tuvo una relación positiva y de grado moderado con el desempeño laboral de los colaboradores ($p=0.000$; $rho=0.728$), en ese contexto, se indaga que a mejor clima dentro de la entidad, mayor será el desempeño del colaborador.
2. Dentro de la municipalidad de Sina en el año 2021, se concluyó que el clima organizacional guarda relación positiva directa y de grado moderado con la dimensión motivación del desempeño laboral, es decir, a mejor clima organizacional, mayor motivación del trabajador ($p<0.05$; $rho=0.549$).
3. Dentro de la municipalidad de Sina en el año 2021, se concluyó que el clima organizacional guarda relación positiva directa y de grado moderado con la dimensión responsabilidad del desempeño laboral, por ende, a mejor clima organizacional, mayor responsabilidad del trabajador ($p<0.05$; $rho=0.584$).
4. Dentro de la municipalidad de Sina en el año 2021, se concluyó que el clima organizacional guarda relación positiva directa y de grado moderado con la dimensión liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral, por lo tanto, a mejor clima organizacional, mayor liderazgo y trabajo en equipo del trabajador ($p<0.05$; $rho=0.681$).
5. Dentro de la municipalidad de Sina en el año 2021, se concluyó que el clima organizacional guarda relación positiva directa y de grado moderado con la dimensión formación y desarrollo profesional del desempeño laboral, es decir, a mejor clima organizacional, mayor formación y desarrollo profesional del trabajador ($p<0.05$; $rho=0.488$).

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Gerencia Municipal, realizar acciones que busquen mejorar el clima organizacional de la entidad y garantizar el buen desempeño de los funcionarios para cumplir con los objetivos dentro de la organización.
2. A la Unidad de Recursos Humanos, establecer mejores estrategias motivandolos a los colaboradores de la Municipalidad, mediante incentivos economicos, capacitaciones a cursos, y puedan desarrollarse a nivel institucional, que les brinde un mejor desarrollo profesional, asimismo, exigir a la entidad a invertir en su constante capacitación para bien de la institucion misma y de su formación personal.
3. Se recomienda a la Gerencia Municipal, generar mejores estrategias destinadas a mejorar el ambiente laboral, ello, a fin de hacer sentir al colaborador valorado dentro de la institucion, y pueda desarrollar sus actividades con responsabilidad de la mejor forma posible.
4. A la Unidad de Recursos Humanos, tomar acciones de liderazgo y promover el trabajo en equipo en la institucion, debido a que influye en forma positiva en sus actividades diarias de los funcionarios y de su potencial personal.
5. A la Gerencia Municipal, realizar acciones de mejora en la autorrealización a fin de buscar la mejor formación del colaborador, tanto de nivel personal como de nivel profesional, asimismo, buscar su superación para bienestar del trabajador.

REFERENCIAS

- Al-Ali, W., Ameen, A., Khalifa, G., y Hamound, A. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 13(4), 103-116. https://jbrmr.com/cdn/article_file/2019-07-02-17-28-50-PM.pdf
- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. 7 (2) <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399- 407. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res*, 18(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Información tecnológica*, 31(1). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext
- Calachua, N. (2018). *Influencia de Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto*. Puerto Maldonado: Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios. <http://190.116.37.5/bitstream/handle/UNAMAD/381/004-3-10-008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casavilca, Y. (2018). *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Acostambo*. Huánuco: Universidad de Huánuco.

<http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/2457/Casavilca%20Ayla%2c%20Yuri%20Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chun-Yu, L., y Chung-Kai, H. (2020). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 1(1), 1-28. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0281>
- Damianus , A., Russel , M., Catabagan, N., Magallanes, T., y Ranay, F. (2021). Organizational Climate and Work Engagement of Employees of Divine Word Colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and social Science*, 10(1), 107-121. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3784300
- Dinc, S. (2017). Componentes del compromiso organizacional y desempeño laboral. *Revista de Comercio y Ciencias Sociales de Pakistán*, 11(3), 773-789. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188316/1/pjcss394.pdf>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Huancayo: Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gopinath, R. (2020). An investigation of the relationship between self-actualization and job satisfaction of academic leaders. *International Journal of Management (IJM)*, 11(8), 753-763. 10.34218/IJM.11.8.2020.068
- Hasan, R. (2020). Impact of Job Characteristics on Job Performance in Greater Amman Municipality. *Revistas Globales*, 20(1), 2249-4588. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/2991/2892>
- Hernández, R., Collado, C., y Baptista, L. (2014). *Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill. http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1

- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* (1ª ed.). México: Mc Graw Hill Education. http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Hwa Ko, W., y Hsiu-yu, K. (2019). Effect of leadership style and organizational climate on employees' food safety and hygiene behaviors in the institutional food service of schools. *Food Science & Nutrition*, 33(3), 2131–2143. <https://doi.org/10.1002/fsn3.1056>
- Juárez, T. T., y Esteves, O. J. (2020). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Públicas.* Piura: Universidad de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2427/FCAD-JUA-EST-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kalhor, R., Khosravizadeh, O., y Moosavi, S. (2018). Role of organizational climate in job involvement: A way to develop the organizational commitment of nursing staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*, 23(1), 1-5. <https://doi.org/10.1177/2515690X18790726>
- Lannes, H. (2021). Effect of Organizational Communication on Organizational Climate and Organizational Effectiveness. *Undergraduate Journal of Psychology*, 31(1), 31-39. <https://journals.uncc.edu/ujop/article/view/926>
- López, P., Díaz, B., Segrado, A., y Pomares, Y. (2017). Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. *Rev. cub. Salud pública*, 43(1). <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/es/>
- Llumbo, B. A., y Valdera, L. A. (2020). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo - San Pedro de LLoc, 2020.* San Pedro de LLoc: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58851>
- Mamani, D., Rivera, D., y Flores, M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral docente en la asociación educativa adventista de la misión peruana del sur. *Revista Valor Agregado*, 5(1), 58-75.

<https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1282>

- Melati, B., Moeins, A., y Tukiran, M. (2021). The Relationship Between Organizational Climate And Work Motivation To Organizational Commitment In Pt. Citra Abadi Abadi. *International Journal of social, Policy and Law*, 2(2), 22-36. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v2i2.40>
- Mohammad, A., Morteza, A., Somayyeh, Z., y Mansoor, B. (2020). The Role of Social Capital, Commitment, and Organizational Citizenship Behavior in Improving Job Performance. *Revista trimestral de economía y gestión urbanas*, 5(1), 111 - 122. https://iueam.ir/browse.php?a_id=614&sid=1&slc_lang=en&ftxt=1
- Monika, M., y Kaliyamurthy, K. (2017). Effect of Organizational Climate in Job Satisfaction among the Employees. *Effect of Organizational Climate in Job Satisfaction among the Employees*, 7(8), 217-227. 10.5958/2249-7315.2017.00418.X
- Mukda , K., y Patima, T. (2020). The Relationship between Organizational Climate and Learning Organization of Nakhon Ratchasima City Municipality's Employees. *Revista de Gestión y Desarrollo Universidad Ubon Ratchathani Rajabhat*, 7(1). <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMDUBRU/article/view/243381>
- Novoa, V. H. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020*. Nuevo Chimbote: Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/14861>
- Obrenovic , B., Jianguo, D., Khudaykulov , A., & Khan , M. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 31(1), 1258-1298. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00475/full>
- Olsson, A., Paredes, K., Ulf , J., Roese , M., y Sofia, R. (2019). Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail

- organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3), 243-261.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09593969.2019.1598470>
- Penachi, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI. *Gestión del Tercer Milenio.*, 22(44), 85-93. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Ramírez-Vielma, R., y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799.
<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Ratna, N., Bendesa, K., y Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1).
http://jthmnet.com/journals/jthm/Vol_7_No_1_June_2019/8.pdf
- Rizal, N., Nugraha, T., Nugroho, J., y Dedy, Y. (2020). Creating sustainable performance in the fourth industrial revolution era: The effect of employee's work well-being on job performance. *Management Science Letters*, 10(5), 1037-1042. <http://m.growingscience.com/beta/msl/3565-creating-sustainable-performance-in-the-fourth-industrial-revolution-era-the-effect-of-employees-work-well-being-on-job-performance.html>
- Saint, D. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(1), 773-789. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10419/188316>
- Sasaki, N., Kuroda, R., Kanami, T., y Kawakami, N. (2020). Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan. *Journal of Occupational Health*, 62(1).
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/1348-9585.12134>

- Sapkota, B., Devkota, N., Paudel, U., y Parajuli, S. (2020). Impact of Organizational Climate on Job Performance in Nepalese Supermarket: Evidence from Bhatbhateni Supermarket. *The Journal of Economic Concerns*, 11(1), 56-66. https://www.researchgate.net/profile/Niranjan-Devkota/publication/349694310_Impact_of_Organizational_Climate_on_Job_Performance_in_Nepalese_Supermarket_Evidence_from_Bhatbhateni_Supermarket/links/603d0342299bf1e0784ce5e7/Impact-of-Organizational-Climate-o
- Shobaki, M., Abu, S., Abu, Y., y Talla, S. (2018). The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff. *International Journal of Academic Management Science Research*, 2(5). <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/bitstream/handle/123456789/355/IJAMSR180503.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, E. J., Silva, G., y Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín. *Rev. Tzhoecoen*, 10(1). <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781/pdf>
- Siti, A., Khatijah, O., Jumadil, S., Elia, A., Nurul, A., y Khairul, R. (2021). Determinants of female employees' job performance in Malaysia. *Management Science Letters*, 11(1), 233-238. 10.5267/j.msl.2020.8.011
- Soto, L. A. (2021). Organizational climate and teaching performance in a private educational institution. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 58(4). <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/4801/4213>
- Suharto, Suyanto, y Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *Eleftherios Thalassinos*, 7(2), 189 - 206. https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/44791/1/The_impact_of_organizational_commitment_on_job_performance.pdf

- Sunarsih, N. (2017). Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on employee Performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(1), 262-276.
http://w.sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber_6-s1_sp_s17-034_262-276.pdf
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180.
<http://dx.doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina- 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la dimensión motivación de los trabajadores?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad de los trabajadores?</p> <p>3. ¿cuál es la relación entre clima organizacional y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre clima</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina- 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión motivación de los trabajadores.</p> <p>2. Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad de los trabajadores.</p> <p>3. Determinar la relación entre clima organizacional y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores.</p> <p>4. Determinar la relación entre clima organizacional y,</p>	<p>Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina- 2021.</p>	Clima organizacional	Autorrealización	Desarrollo personal Desarrollo profesional. Superación profesional.	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población: 35 colaboradores</p> <p>Muestra: 35 trabajadores</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios de clima organizacional y desempeño laboral.</p>
				Involucramiento laboral	Compromiso. Identificación	
				Supervisión	Inspección laboral Evaluación de actividades	
				Comunicación	Canales de comunicación Comunicación interna Comunicación externa	
			Desempeño laboral	Motivación	Recompensa económica. Reconocimiento. Valores organizacionales	
				Responsabilidad	Cumplimiento de tareas. Organización de labores. Influencia laboral	

organizacional y, formación y desarrollo profesional de los trabajadores?	formación y desarrollo profesional de los trabajadores.			Liderazgo y trabajo en equipo.	Actitud. Trabajo en equipo	
				Formación y desarrollo profesional	Capacitación. Talleres o cursos.	

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Definición conceptual; conocido como el comportamiento que tienen los colaboradores en la organización en el cual ejercen sus actividades profesionales, todo ello influenciado por el ambiente que se genera en el entorno organizacional, asimismo, por las emociones de las personas involucradas y entidad (Berberoglu, 2018).	Basado en el ambiente que se vivencia dentro de la organización, ya sea entre colaboradores y entornos.	Autorrealización	Desarrollo personal Desarrollo profesional. Superación profesional.	Ordinal
			Involucramiento laboral	Compromiso. Identificación	
			Supervisión	Inspección laboral Evaluación de actividades	
			Comunicación	Canales de comunicación Comunicación interna Comunicación externa	
			Condiciones laborales	Tecnología Elementos materiales.	

Desempeño laboral	Definición conceptual; resultado del trabajo referido al cumplimiento de objetivos dentro de una organización; se evalúa en función a los objetivos designados y el tiempo para cumplirlos, asimismo, constituyen un valor esperado para mejorar su efectividad para lograr sus metas (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).	Es el rendimiento con relación del trabajo realizado dentro de una organización a fin de cumplir sus objetivos.	Motivación	Recompensa económica. Reconocimiento. Valores organizacionales	Ordinal
			Responsabilidad	Cumplimiento de tareas. Organización de labores. Influencia laboral	
			Liderazgo y trabajo en equipo	Actitud. Trabajo en equipo	
			Formación y desarrollo profesional	Capacitación. Talleres o cursos.	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Clima organizacional

Objetivo: Conocer el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Sina.

Instrucciones: Estimado participante, marque con un aspa según crea conveniente: 1) totalmente en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) indeciso, 4) de acuerdo, 5) totalmente de acuerdo.

Nº	ítem	1	2	3	4	5
Autorrealización						
1.	Me siento con oportunidades de desarrollo personal dentro de la municipalidad distrital de Sina.					
2.	Me siento seguro de mi nivel de logro para desarrollarme profesionalmente.					
3.	Los jefes de área están comprometidos para superación profesional.					
Involucramiento laboral						
4.	Me siento comprometido con los objetivos de la municipalidad.					
5.	Me considero una pieza importante dentro de la municipalidad.					
6.	Me siento identificado con la municipalidad distrital de Sina					
Supervisión						
7.	Los supervisores brindan apoyo en las actividades laborales o problemas dentro del área laboral.					
8.	Mis supervisores inspeccionan las actividades asignadas a mi cargo.					
9.	Mis supervisores evalúan constantemente las actividades asignadas a mi cargo.					
Comunicación						
10.	Existe adecuados canales de comunicación dentro de la municipalidad.					
11.	En la municipalidad se fomenta y promueve la comunicación interna.					
12.	En la municipalidad la comunicación externa es clara y precisa.					
Condiciones laborales						
13.	En la municipalidad se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
14.	En la municipalidad se dispone de materiales y equipos que brindan mejor facilidad a las actividades laborales.					

Cuestionario de desempeño laboral

Objetivo: Conocer el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Sina.

Instrucciones: Estimado participante, marque con un aspa según crea conveniente: 1) totalmente en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) indeciso, 4) de acuerdo, 5) totalmente de acuerdo.

Nº	ítem	1	2	3	4	5
Motivación						
1.	La municipalidad brinda una recompensa económica a sus colaboradores por su buen desempeño.					
2.	La municipalidad les da un reconocimiento a sus colaboradores por cumplir sus objetivos.					
3.	En la municipalidad se promueven los valores organizacionales.					
Responsabilidad						
4.	Cumplo con las actividades o tareas designadas dentro de la municipalidad.					
5.	Organiza y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.					
6.	Cumple con su trabajo y registra responsabilidad.					
Liderazgo y trabajo en equipo						
7.	Responde de forma clara y oportuna las dudas del personal de la municipalidad influenciando para el desarrollo de la misma.					
8.	Se muestra atento con una actitud de cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
9.	Demuestra una actitud positiva hacia el trabajo en equipo.					
Formación y desarrollo profesional						
10.	Los jefes promueven capacitaciones para el fortalecer el desarrollo profesional y personal					
11.	Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente.					
12.	La municipalidad promueve el desarrollo personal.					