

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CHIRINOS,
SAN IGNACIO-CAJAMARCA 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

CARLOS FERNANDO CALDERON MEJIA

ASESOR

RAFAEL ANGEL OLAYA LEON

<https://orcid.org/0000-0003-0920-3560>

Chiclayo, 2022

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE
CHIRINOS, SAN IGNACIO-CAJAMARCA 2021**

PRESENTADA POR:

CARLOS FERNANDO CALDERON MEJIA

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR:

Luis Augusto Angulo Bustios
PRESIDENTE

Jessica Karin Solano Cavero
SECRETARIO

Rafael Angel Olaya Leon
VOCAL

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, por haberme guiado en este camino, por siempre estar en los momentos malos y buenos, porque nunca me dejaron dar un paso al costado y por todo ese amor incondicional que en todo momento tuve. A Dios por darme la vida y por guiar mis pasos por el camino correcto, y por último a mi gran compañera de vida Ruth, quien forma parte de mi vida, y en todo momento me mostro un apoyo incondicional, gracias a ellos se está cumpliendo una de muchas metas.

Agradecimientos

Agradezco al señor Nelson Quiñones alcalde de la municipalidad distrital de chirinos, por brindarme la oportunidad con todas las facilidades para poder trabajar mi proyecto de tesis dentro de dicha entidad y del mismo modo a todos sus colaboradores por darse un poco de tiempo para participar en este proyecto a realizar.

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción.....	7
Revisión de literatura.....	8
Materiales y métodos	12
Resultados y discusión	13
Conclusiones	20
Recomendaciones	22
Referencias.....	23
Bibliografía	23
Anexos (operacionalización de variables)	26

Resumen

La presente tesis determino la relación que tiene el clima organizacional y desempeño laboral de la municipalidad distrital de chirinos mediante la aplicación del cuestionario basado en la escala de Likert. Se identificó el problema, ¿Cuál es el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio, departamento de Cajamarca 2021? La hipótesis que se planteo es: existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de chirinos. Se utilizó una metodología de tipo aplicada con diseño no experimental de nivel correlacional y de enfoque mixto. La población fue de 71 trabajadores, pero se seleccionaron 35 persona del personal administrativo y..., fue de alcance no probabilístico. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta y la entrevista

Palabras claves: clima organizacional; desempeño laboral

Abstract

This thesis determined the relationship between the organizational climate and work performance of the district municipality of Chirinos through the application of the questionnaire based on the Likert scale. The problem was identified, what is the link between the organizational climate and the work performance of the district municipality of Chirinos, province of San Ignacio, department of Cajamarca 2021? The hypothesis that was raised is: there is a significant correlation between the organizational climate and the work performance of the district municipality of Chirinos. An applied methodology was used with a non-experimental design of a correlational level and a mixed approach. The population consisted of workers, but 35 people were selected from the administrative staff and cleaning personnel were excluded, it was non-probabilistic in scope. The instruments used were the survey and the interview

Keywords: organizational climate; job performance

Introducción

En la actualidad, el entorno empresarial está sometido a muchos cambios que se dan de manera inoportuna en el orden social, cultural, tecnológico, económico. Es por eso que según (EXCELENCIA, 2016), describe al clima organizacional como las percepciones y apreciaciones que los subordinados y directivos establecen de la organización los cuales incurre de manera inmediata dentro de ella. Por otro lado, el desempeño laboral viene a representar el desenvolvimiento del trabajador para así contribuir al cumplimiento de los objetivos (Guzmán, 2018).

De esta manera (Rojas, Chirinos y Garcés, 2018) menciona que para obtener un buen clima organizacional es necesario aplicar una estructura de emprendimiento dentro de la gestión del talento humano para poder obtener un ambiente confortable. En tal sentido esta variable desempeña un papel fundamental en la organización para el logro de los objetivos, hacerla competitiva, para tener trabajadores adecuados, motivarlos, y para mantener su satisfacción con el trabajo. De manera similar en el entorno nacional según (Comercio, 2018), implementar un buen clima organizacional es vital para toda organización pública o privada, y por el contrario afectaría en un 20% la productividad, además según aptitud, el 81% de trabajadores considera esta figura muy importante para su buen desempeño dentro de la organización; además (Ascendo, 2018) y (Gestión.org, s.f.), estudios realizados por Preparing for take-off en los años 2013 a 2018, la rotación de personal a nivel mundial creció en un 23%, por la falta de estrategias de integración, falta de compromiso; que a su vez esto género que el clima organizacional sea negativo, por falta de motivación, productividad, ausentismo laboral; por otro lado (Vasel, 2018), considera que también surgen problemas de personalidades chocantes, distintas formas de realizar su trabajo y desacuerdos en las tácticas de gestión, y para poder contrarrestar esto problemas se tienen que encontrar territorios neutrales, poner límites, encontrar espacios cómodos, y que no es necesario llevarse bien con los compañeros si aprender a trabajar con ellos.

(Miró, 2016), considera que la competitividad se orienta hacia el equipo humano, en el que se generan relaciones interpersonales basándose en la confianza, donde el trabajador este comprometido y alineado con las estrategias de la organización. Actualmente según (randstard, 2020) la pandemia ha ocasionado que se tomen distintas formas de trabajo, y esto presenta un desafío para que las empresas monitoreen a los trabajadores, se tiene que prestar atención que es lo que los motiva, que es lo que teme, y que le genera incertidumbre, para así actuar rápidamente y neutralizar cualquier situación negativa; por ello según (EJECUTIVA, 2020), el rol y su capacidad que cumplen los líderes de las organizaciones en tiempos del covid 19, es fundamental para que un trabajador se desempeñe correctamente.

Por otro lado, según datos (INEI, 2020), en el segundo trimestre de ese año la población activa alcanzo las 10 millones 272 mil 400 personas, una cifra considerada menor en -39.6%, lo que representa -6 millones 720 mil personas; además la tasa de desempleo fue de 8.8% en este segundo trimestre. Se llegó a emitir que 994 mil 300 personas se encontraban activamente buscando trabajo. Es por esta razón que esa población activa, con sus puestos de trabajo a pesar de sentirse disgustados o frustrados en su trabajo, se van a mantener en él, por el hecho de que es difícil encontrar trabajo en esta situación.

Todo lo ya mencionado, se hace énfasis en la importancia que tiene la organización con la interacción de sus colaboradores, la percepción del ambiente en el cual desempeñan sus labores

para satisfacer sus necesidades básicas, de relaciones interpersonal, salario y beneficios; por consiguiente, el clima organizacional está relacionado con la motivación de los miembros que lo conforman y mucha más mejor sea la motivación el clima será tiende a ser más elevado y vendría a proporcionar relaciones de satisfacción, interés y colaboración entre los participantes.

Hoy en día estamos en una situación inesperada para todos, que fue la llegada del covid 19, esto genero muchos cambios en la vida cotidiana de las personas, así como de las organizaciones, a las cuales encontró sin formas de como sobrellevar esta situación, por ello sobresale la problemática de un inadecuado clima organizacional en el desempeño laboral de la municipalidad distrital de chirinos; el cual se da por un numero de inconvenientes o situaciones que generan dificultades para la municipalidad, y estos vendría a ser el abuso de confianza, que se da por tener familiares o conocidos en la organización, además se da ocasiones en que los subordinados no llegan a comprender lo que se les comunica y esto genera una productividad baja, también surgen problemas en momentos de trabajar en equipo, ya sea por indiferencias o falta de comunicación. De tal forma se planteó la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio, departamento de Cajamarca 2021?

Por ello a través del objetivo general es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad, juntamente con los objetivos específicos describir la situación actual, determinar el clima organizacional, la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral, y medir el desempeño. Se identificarán los cambios que ha generado la actual pandemia en el desenvolvimiento de los trabajadores

Esta investigación permitió entender cómo se desenvuelve el clima organizacional y es su presencia en el desempeño de los colaboradores de la institución municipal de chirinos, además de dar a conocer como influyen las capacitaciones de liderazgo, el cual es fundamental para tener un buen control y para generar un ambiente confortable para que se puedan desarrollar las relaciones interpersonales dentro de dicha institución.

Revisión de literatura

Según (Campuzano, Suárez, & Alexandra, 2018). En cuanto al clima organizacional en Ecuador, se da una carencia de reconocimiento por parte de las empresas, lo cual esto influye en la autoestima de los empleados, se tienen que dar iniciativas para que así pueda darse la satisfacción laboral y aumente la productividad de la organización. En cuanto al desempeño laboral, se da una insuficiencia de competencias laborales, lo que incide en las actividades, en la calidad del servicio y productividad. Por otro lado (Araque, Córdoba, & Meriño, 2018). Indico en la ausencia del clima organizacional placentero, afecta la estabilidad emocional de los empleados, de ahí se deduce la importancia de un ambiente favorable en la organización, el cual permite comprender la conducta individual, las acciones para alcanzar las metas, de manera que se el personal se siente motivado, seguro y cómodo en el desarrollo de sus actividades lograra una eficiencia y una eficacia en cuanto a su desempeño. En cuanto a (Garcés & Urrutia, 2020), para un funcionario público a mejor sea el clima organizacional de la entidad, estos presentaran un mejor rendimiento en cuanto a su desempeño, siendo beneficioso para ambas partes, de la igual manera la delegación de funciones, comunicación, relaciones interpersonales, reconocimiento y el entorno físico tienen una influencia significativa en el desempeño laboral

En cuanto a (Broncano, 2018), menciona que, a pesar de existir un buen clima organizacional, o los trabajadores estén satisfechos con su trabajo, siempre habrá factores como la remuneración, la tecnología, y la comunicación diferida, la falta de capacitaciones que se da dentro de la organización. Estos factores influyen en los trabajadores y esto genera una satisfacción y motivación media; además, en cuanto a la relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral, concluyo que existe una relación significativa; Así mismo, afirmo que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los colaboradores. Además (Huamantumba & Fasabi, 2018), nos da a conocer que dentro de una municipalidad se da la poca confianza entre jefe subordinado, al igual que existe una escasa toma de decisiones propias del personal, así como también no se perciben los beneficios para sus necesidades, pero sin embargo el clima organizacional está en óptimas condiciones. Por otro lado, en empresas hoteleras según (Barboza, Rivera, & Peralta, 2021), dan a conocer que el desempeño laboral, permitió conocer que tan efectivos han sido el colaborador y si estos han logrado cumplir con los objetivos planificados por la organización, se considera también que el desempeño debe ser medido una vez al año. Además (Pedraza, Amaya, & Conde, 2016) concluyeron que el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos.

El clima organizacional según (Ávilla, 2011). Define el clima organizacional como la forma en cómo se dan las relaciones interpersonales, la forma y los procesos de una determinada organización, en esta influye lo que es el actuar y confraternización de los trabajadores dentro del clima organizacional, así mismo el liderazgo y las interacciones que se dan entre subordinado- directivo y dicho sea de paso con la función que desempeña cada uno.

según Quiroga, (2007), citado en Ríos & Ayala, (2016) el clima organizacional es definido como el ambiente en el cual, los colaboradores de una organización llevan a diario sus relaciones laborales y esto conlleva a una incidencia en su comportamiento y su productividad, es decir, en su desempeño laboral; las relaciones interpersonales hacen que los colaboradores de una organización aumenten o disminuya su productividad.

Por otro lado (Escajadillo, 2013), quien menciona a (Rodríguez et al. 2007), quienes de igual manera citaron a (Liwitin y stringer, 1968). Señalan que el clima organizacional es la descripción de sus miembros. En tal sentido, el clima organizacional genera percepciones subjetivas del sistema formal, informal de los administradores y de igual manera de factores organizacionales; por consiguiente, afectarían en lo que corresponde a sus actitudes, creencias, valores y en la motivación del personal de la organización.

Por consiguiente (Brunet, 2011). Da a conocer dos clases de clima organizacional: El clima de tipo autoritario el cual e divide en sistema explotador, tiene un nivel de participación escasa además de la desconfianza, se llega a tomar en cuenta solo a los superiores por otro lado el sistema paternalista, se da mucha confianza entre superiores y subordinados, a los cuales en ocasiones las resoluciones son tomadas en nivel inferiores; el clima participativo el cual se divide en sistema consultivo, aquí la decisión la toman los directivos pero también se permite que los subordinado tomen decisiones en sus niveles; por último se tiene el sistema de participación en grupo, existe plena confianza entre superior-subordinado. La tendencia de decisiones se raparte en varios niveles.

Así mismo este autor da a conocer la importancia del clima organizacional, ya que sirve para analizar a profundidad la raíz del percance, de las angustias o disgustos que genera el

comportamiento negativo hacia la organización, de igual manera ayuda a dirigir esfuerzo en elementos específicos de los problemas que surgen, así mismo contribuye a la mejora y crecimiento y para prevenir las incidencias.

De todo lo antes mencionado (Castillo, 1990). Menciona que el factor para garantizar el adecuado clima organizacional viene a ser la motivación; la cual es una fuerza que impulsa el comportamiento que ayuda a sostenerlo por un largo tiempo, además asegura que los subordinados se sientan cómodos con su puesto de labora y así se desempeñen de forma eficiente y correcta.

Las dimensiones del clima organizacional son las características de medición para una organización ya que estas influyen en el comportamiento del personal, por tal razón, para poder llevar a cabo esta investigación se utilizaron las dimensiones propuestas por (Litwin & Stringer, 2011) Teoría del clima organizacional intenta explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como motivación y clima. Los autores tratan de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo, Litwin y Stringer postulan la existencia de nueve dimensiones:

Estructura: Hace mención al modo en que agrupan o adecuan las agrupaciones en cuanto al vínculo entre los niveles jerárquicos, la base tiene relación directa con la confección orgánica plasmada en el organigrama, y que comúnmente se conoce como Estructura Organizacional.

Responsabilidad: Esta cuestión siempre va enlazado a la autonomía en la realización de la actividad encargada, además, se relaciona con el control y las misiones encomendadas a cada trabajador.

Recompensa: lo que se espera a cambio de un buen desempeño o mayor productividad.

Desafío: En la organización se tomen retos de manera calculada con la finalidad de alcanzar metas propuestas; los cuales permitirán sostener un ambiente competitivo, primordial en todas las empresas.

Relaciones: Se suelen dar en lo interpersonal a todo nivel, la buena actitud y cooperación, la utilidad, desempeño, eficacia, todo ello es preciso, para un buen rendimiento laboral, evitando así dar motivo al estrés, acoso laboral (mobbing) y otras dificultades de ese estilo.

Cooperación: el equipo trabaja con mutuo soporte, con un espíritu competitivo y eficaz con la finalidad de lograr objetivos comunes y sobre todo para el bienestar de la empresa.

Estándares: Son estándares que establecen un patrón para alcanzar una meta dada. Estos estándares son fijados con un sentido de racionalidad sin exageración alguna y así puedan ser logrados con los esfuerzos necesarios con un sentido de equidad y justicia.

Conflicto: Este se da por conflictos entre un grupo ya sea por motivos diferentes asociados dentro del trabajo o fuera del, puede darse entre trabajadores de un mismo nivel o jefes y superiores.

Identidad: conocido como Sentido de Pertenencia. Es la honra de sentirse identificado a la empresa y ser integrante proactivo de esta, sentir que tu trabajo aporta para la finalidad de la empresa.

Para que exista un clima organizacional adecuado, es necesario que se la comunicación dentro de la organización se realice de manera adecuada; es por eso que (Zúñiga, 2005), especifica que para obtener esto, es necesario que exista coordinación con la intención de llegar a las metas y objetivos; asilar la comunicación negar que el trabajador se informe de algún acontecimiento dentro de la organización

En cuanto al desempeño laboral según (Araujo y Guerra, 2007). “Es considerado como la confección que alcanza un empleado al momento de cumplir las metas propuestas por la organización; su desempeño está conformado ya sean por acciones tangibles, observables y medibles”. De apoyando esta idea (Acosta 2018), considera de igual manera el desempeño como la prueba aptitudinal del empleado durante la realización de sus actividades.

Por otro lado (Chiavenato, 2000), considera el desempeño laboral como, el comportamiento observado o evaluado a los trabajadores que son importantes para el logro de los propósitos de la organización. De ahí que, Coens, T. citado por Vega, M. (2007: 20), la evaluación del desempeño laboral es considerada como “La valoración del rendimiento es una sucesión que mide el desempeño del empleado. Este mide el grado en que cumple los requisitos de su trabajo”.

Sostiene que una de las cosas más importantes que posee una organización es el gran desempeño laboral. El rendimiento de las personas varía según el cargo y el individuo dada una situación, puesto que él depende de los factores requeridos por lo que sea influenciado. Cada individuo puede establecer su costo para saber cuánto cuesta desarrollar cierta actividad; asimismo el esfuerzo individual requerirá de las habilidades y la capacidad de cada persona y de cómo comprenda este el papel que desempeña.

Según (Reyes, 2018) el desempeño laboral se refiere al nivel que demuestra un trabajador para desarrollar sus actividades dentro de su puesto de trabajo, con un desempeño eficaz y eficiente desde una perspectiva de trabajo en equipo. En cuando a la eficacia laboral, se refiere a la capacidad para lograr lo que nos proponemos, de que Robbins y Coulter la definen como la forma correcta de hacer las cosas; por otro lado, Simón Andrade, la define como el actuar para cumplir los objetivos. En síntesis, una organización, empresa o persona es eficaz, cuando es capaz de hacer lo necesario para poder lograr los objetivos que se ha propuesto. En otras palabras, tiene que ver con la optimización de los procedimientos para obtener resultados más positivos y más esperados.

La eficiencia laboral en general, el término eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas y organizaciones, debido a que en la práctica todo lo que hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc.) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas. Según Idalberto Chiavenato, eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados"

Con lo que respecta al trabajo en equipo, como bien se sabe toda organización u empresas están conformadas por grupos de personas, las cuales se desempeñan conjuntamente para lograr los objetivos previstos; por lo que, es aquí donde surge la clave para que esto se pueda lograr, y para ello se necesita el trabajo en equipo, es por eso que según (Katzenbach y K. Smith) el trabajo en equipo es "Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida",

Para que el subordinado se desempeñe correctamente es necesario mantenerlo motivado es ahí donde Gómez. L. y otros (2001: 118) nos dice "La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una mezcla de sucesos

intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decreta, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía”. Por ende (Nash, M, 1989), considera que se debe capacitar al trabajador y esta vendría a ser la forma de mejorar la productividad, además trae como resultados un 80%.

Es por todo esto que la evaluación del desempeño trae beneficios para el jefe, subordinados así como también para la organización (Chiavenato, I. 2000) dice: cuando un plan de evaluación del desempeño está bien organizado, suministra beneficios a corto, mediano y largo plazo. Beneficios para el jefe, ayuda a predecir el comportamiento y desenvolvimiento, así como de disponer medidas para contrarrestar el desempeño del subordinado, en cuanto a los beneficios del subordinado, le permitirá entender las normas, lo que piensa el superior, cual es el nivel de importancia que este le da a la mejora de su desempeño ((programas de entrenamiento, capacitación, etc.). Y las que el subordinado debe tomar en cuenta (autocorrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, etc.)

Po ultimo esto acarrea beneficios para la organización, la cual busca estimular el potencial del empleado a corto, media y largo plazo, así como también evaluar el desempeño de cada uno, para así identificar qué persona necesita mejorar y perfeccionar su rendimiento.

Según esta contemplación se llega a entender que en todas las organizaciones la valoración de la ocupación le es favorable, ya que así podrán tener conocimiento de las fortalezas y debilidades que los colaboradores poseen. Luego ce conocerlas, estas pueden ser superadas, y será un beneficio para todo miembro y para la organización

Materiales y métodos

El estudio se basó desde la investigación de campo, aplicando encuestas a todo el personal administrativo de la municipalidad distrital de Chirinos, provincia de San Ignacio, así mismo se aplicó la entrevista al gerente de la municipalidad; hasta la empleabilidad de programas de análisis de datos econométricos

Los instrumentos que se utilizaron fueron las encuestas de tipo Likert; la cual se utiliza para medir opiniones y puntos de vista con mayor grado de especificidad que las preguntas dicotómicas; por otro lado, también se utilizó la guía de entrevista semiestructurada el cual se centró en temas específico para así dar pase a una estructura general.

La investigación fue de tipo aplicada “tiene como fines prácticos en el rumbo de solucionar problemas detectados en un espacio del conocimiento. Está enlazada a la aparición de necesidades o problemas específicos y la necesidad del investigador de ofrecer solución a estos” (Hernández y Col 2006). De diseño no experimental según argumenta Hernández et al. (2010) “se trata de investigaciones donde no se varia de manera premeditada las variables independientes para ver su impacto sobre distintas variables.

Con un nivel correlacional según argumenta Hernández et al. (2010) “se trata de investigaciones donde no se varia de manera premeditada las variables independientes para ver su impacto sobre distintas variables. Y enfoque mixto según (Sampier, s.f.), consiste en la integración sistemática de los métodos cuantitativos como cualitativos en un solo estudio con el fin de tener una mejor perspectiva del fenómeno que se está estudiando. Se tuvo una población de 35 trabajadores, específicamente personal administrativo

El análisis estadístico se basó en la aplicación de un método econométrico de regresión múltiple, (Wooldridge, 2010, p. 56) expresa que "El análisis de regresión múltiple puede emplearse para construir mejores modelos para predecir la variable dependiente" permite obtener la relación existente entre la variable dependiente (clima organizacional) con otra independiente o varias independientes, para los resultados se utilizaron software como spss 25, el cual es una potente herramienta de tratamiento de datos y análisis estadístico y Excel.

A efecto de evaluar la confiabilidad del instrumento de clima organizacional y desempeño laboral, se ha utilizado el Alfa de Cronbach. Según (George y Mallery, 1995), cuando el Alfa de Cronbach es menor de 0,5 significa que la fiabilidad no es estable, si este se encuentra en los rangos de 0,5 y 0,6 vendría a ser pobre, si esta entre 0,6 y 0,7 sería un nivel aceptable; por otro lado, cuando se encuentra de 0,7 a 0,8 se considera muy aceptable, cuando esta entre 0,8 y 0,9 es calificado como bueno y al tener un valor superior a 0,9 sería excelente. El instrumento se situó en los valores 0,8 y 0,9, con un valor de 0.838 que corresponde a un nivel bueno.

Resultados y discusión

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021.

Tabla 1.

Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021.

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,714**
	Sig. (bilateral)		.000
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,714**	1
	Sig. (bilateral)	.000	

Nota: datos obtenidos de cuestionario aplicado a personal administrativo de la municipalidad distrital de Chirinos, provincia de San Ignacio, 2021.

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

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021.

Describir la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio, departamento de Cajamarca 2021

1. La municipalidad atraviesa situaciones difíciles desde inicios del gobierno de distrital del alcalde Nelson Quiñones Guerrero, por hechos como una trasferecia inadecuada del anterior gobierno, es ahí que a través de la capacidad de sus dirigentes, fueron superándose ante aquellas situaciones en las que la municipalidad no se encontraba en situación de responder a emergencias, lo que genera disgusto y presión por parte de la población, por el hecho de que no son conscientes de la

situación que atraviesa; por otro lado dentro de la municipalidad hay plenos conocimientos en cuanto a las faltas ya sean graves o leves, para las cuales se toman las medidas necesarias para contrarrestar inmediatamente estas acciones, lo cual la primera llamada de atención a través de un memorándum, posteriormente la reincidencia de dichas faltas generaría el retiro definitivo de la municipalidad, “despido inmediato”.

Es ahí que, para tomar un buen control de la municipalidad, se ha buscado las mejores formas para motivar al personal en momentos difíciles, como la actual pandemia; anteriormente no se centraban en las capacitaciones al personal, pero si trataban de estar al día con sus remuneraciones fijas y los diversos beneficios sociales, como la EPS para el sistema de salud, CTS (compensación de tiempo de servicio), con esto generaba que el trabajo de los funcionarios sea adecuado en cada una de las áreas, a pesar de lo ya mencionado hay una falta de motivación según la investigación del trabajo y algunos otros problemas que se tomaron de la entrevista al gerente municipal, como por ejemplo abuso de confianza de algunos de confianza de algunos funcionarios, se aprovechan de los lazos de amistad queriendo influenciar en decisiones sobre temas laborales u otros aspectos.

La municipalidad a cargo del alcalde y gerente, realizan reuniones de manera Inter diaria, con la finalidad de brindar apoyo ver temas del trabajo en conjunto administrativos propios de la gestión, ya sean cumplimiento de metas, desarrollo de actividades de infraestructura, desarrollo social, estas reuniones llevan a los directivos a buscar la mejor soluciones para situaciones que se presentan a menudo en la municipalidad; generando entre cada uno de los funcionarios una comunicación asertiva y horizontal dentro de la municipalidad; a inicios de la gestión municipal dicha comunicación si era vertical y problemática por la falta de experiencia de algunos funcionarios y las decisiones no eran tomadas adecuadamente por el personal.

Según la investigación realizada las áreas con mayores problemas y dificultades han sido dos: el área de logística y el área infraestructura, en la primera por la demora de los tramites por ser un ente público y que en algunas ocasiones la información no llega completa; en la segunda área de infraestructura surgen inconvenientes con algunas maquinarias adjuntas a la municipalidad, problemas de clima ambiental “el distrito de chirinos es una zona demasiado lluviosa”, problemas de contagio por covid 19, esto ha generado en algunos casos paralizar obras generadas por la municipalidad y esta no funcionar adecuadamente

Determinar el clima organizacional de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021.

Clima organizacional de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021.

	1		2		3		4		5	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. En esta organización las tareas están claramente definidas	-	-	-	-	3	8.57	19	54.29	13	37.14
2. En esta organización las tareas están estructuradas de manera lógica	-	-	1	2.86	3	8.57	26	74.29	5	14.29
3. Conozco claramente las políticas de esta organización	-	-	2	5.71	5	14.29	22	62.86	6	17.14
4. La productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.	-	-	2	5.71	11	31.43	15	42.86	7	20.00
5. Los jefes muestran interés para que las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan	1	2.86	1	2.86	4	11.43	21	60.00	8	22.86
6. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo y que no necesito supervisión	-	-	3	8.57	7	20.00	16	45.71	9	25.71
7. Tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	-	-	4	11.43	9	25.71	15	42.86	7	20.00
8. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	-	-	3	8.57	11	31.43	12	34.29	9	25.71
9. Para los errores cometidos hay siempre una gran cantidad de excusas.	4	11.43	12	34.29	13	37.14	6	17.14	-	-
10. Existe la meritocracia	2	5.71	7	20.00	13	37.14	12	34.29	1	2.86
11. Las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	1	2.86	7	20.00	13	37.14	13	37.14	1	2.86
12. Existe la crítica constructiva	1	2.86	1	2.86	6	17.14	21	60.00	6	17.14
13. Cuando se cometo un error este se sanciona.	1	2.86	2	5.71	7	20.00	24	68.57	1	2.86
14. Se toman riesgos de manera oportuna	1	2.86	2	5.71	11	31.43	18	51.43	3	8.57
15. Tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para lograr los objetivos	1	2.86	1	2.86	8	22.86	19	54.29	6	17.14
16. La toma de decisiones se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad	1	2.86	2	5.71	3	8.57	21	60.00	8	22.86
17. El riesgo que se toma es por una buena razón	1	2.86	1	2.86	5	14.29	23	65.71	5	14.29
18. La organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	1	2.86	2	5.71	9	25.71	17	48.57	6	17.14
19. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	-	-	9	25.71	16	45.71	6	17.14	4	11.43
20. Las personas en la organización tienden a ser poco comunicativas	1	2.86	11	31.43	15	42.86	7	20.00	1	2.86
21. Las relaciones jefe –subordinado tienden a ser agradables.	1	2.86	1	2.86	4	11.43	22	62.86	7	20.00
22. En la organización existe productividad alta	1	2.86	1	2.86	8	22.86	20	57.14	5	14.29
23. Existe alta presión en la exigencia del rendimiento grupal e individual.	2	5.71	3	8.57	8	22.86	20	57.14	2	5.71
24. Es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	2	5.71	17	48.57	3	8.57	7	20.00	6	17.14
25. El trabajo mal realizado tiene implicancias en el normal desarrollo de la municipalidad	-	-	4	11.43	4	11.43	17	48.57	10	28.57
26. Las personas dentro de la organización no confían verdaderamente una en la otra.	1	2.86	9	25.71	17	48.57	6	17.14	2	5.71
27. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil	1	2.86	6	17.14	9	25.71	9	25.71	10	28.57
28. Se permiten las opiniones en las diversas reuniones aun así sean discordantes.	1	2.86	-	-	8	22.86	23	65.71	3	8.57
29. Existen conflictos entre áreas y departamentos de la municipalidad	3	8.57	8	22.86	5	14.29	14	40.00	5	14.29
30. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos	4	11.43	4	11.43	13	37.14	13	37.14	1	2.86
31. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque lo expresado no sea de total agrado de mis jefes	1	2.86	5	14.29	7	20.00	17	48.57	5	14.29
32. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta municipalidad	1	2.86	-	-	10	28.57	19	54.29	5	14.29
33. Me siento que soy miembro de un equipo de trabajo que funciona bien.	1	2.86	2	5.71	4	11.43	21	60.00	7	20.00
34. Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la municipalidad	1	2.86	8	22.86	18	51.43	4	11.43	4	11.43
35. En la municipalidad cada cual se preocupa por sus propios intereses.	3	8.57	12	34.29	13	37.14	5	14.29	2	5.71

Nota: datos obtenidos de cuestionario aplicado a personal administrativo de la municipalidad distrital de Chirinos, provincia de San Ignacio, 2021.

Tabla 2.

En la tabla 2 podemos observar que un 74.29% estuvieron de acuerdo con que en esta organización las tareas están estructuradas de manera lógica, con respecto a la responsabilidad el 45.71% del personal administrativo estuvo de acuerdo con el “ítem a mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo y que no necesito supervisión”, el 68.57% del personal estuvo de acuerdo en que cuando se comete un error este se sanciona, por otro lado el 65.71% se mostraron de acuerdo con los riesgos que se toman es por una buena razón, del personal administrativo el 62.86% están de acuerdo en que las relaciones jefe –subordinado tienden a ser agradables, el 57.14% de los encuestados estuvieron de acuerdo que en la organización existe productividad alta y existe alta presión en la exigencia del rendimiento grupal e individual, el 48.57% del personal estuvo de acuerdo en que el trabajo mal realizado tiene implicancias en el normal

desarrollo productivo de la municipalidad, un 65.71% del personal encuestado estuvo en que en las reuniones de personal se aceptan sus participaciones aun así sean discordantes, el 60% del personal administrativo se siente parte del equipo de trabajo de la municipalidad que funciona bien.

Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio, departamento de Cajamarca 2021

Tabla 3.

Relación entre Las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021.

Dimensiones del clima organizacional		DESEMPEÑO LABORAL
ESTRUCTURA	Correlación de Pearson	,394*
	Sig. (bilateral)	,019
	N	35
RESPONSABILIDAD	Correlación de Pearson	,370*
	Sig. (bilateral)	,029
	N	35
RECOMPENSA	Correlación de Pearson	,621**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35
DESAFIOS	Correlación de Pearson	,684**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35
RELACIONES	Correlación de Pearson	,364*
	Sig. (bilateral)	,031
	N	35
COOPERACIÓN	Correlación de Pearson	,208
	Sig. (bilateral)	,231
	N	35
ESTANDARES	Correlación de Pearson	,272
	Sig. (bilateral)	,115
	N	35
CONFLICTO	Correlación de Pearson	,125
	Sig. (bilateral)	,474
	N	35
IDENTIDAD	Correlación de Pearson	,401*
	Sig. (bilateral)	,017
	N	35

Nota: datos obtenidos de cuestionario aplicado a personal administrativo de la municipalidad distrital de Chirinos, provincia de San Ignacio, 2021.

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Las dimensiones estructura, responsabilidad, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad están levemente relacionadas con el desempeño laboral; mientras que dimensiones como recompensa y desafíos tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021.

Medir el desempeño laboral de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021.

Tabla 4.

Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021.

Escala de desempeño laboral	N°	%
Bajo	2	5,7
Regular	26	74,3
Óptimo	7	20,0
Total	35	100,0

Nota: datos obtenidos de cuestionario aplicado a personal administrativo de la municipalidad distrital de Chirinos, provincia de San Ignacio, 2021.

El 74,3% de personal administrativo presentan un desempeño laboral regular, mientras que el 20% del personal administrativo tiene un desempeño laboral óptimo en la municipalidad distrital de Chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021.

Discusión

Según el objetivo general, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, 2021, los resultados obtenidos de la tabla número 1 se evidencia una correlación positiva considerable ($r=0.714$), entre el clima organizacional y desempeño laboral, demostrando que los procedimientos que se realizan en el clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral de la municipalidad distrital de chirinos, datos que al ser comparados con lo encontrado por Broncano, (2018), menciona que, a pesar de existir un buen clima organizacional, o los trabajadores estén satisfechos con su trabajo, siempre habrá factores como la remuneración, la tecnología, y la comunicación diferida, la falta de capacitaciones que se da dentro de la organización. Estos factores influyen en los trabajadores y esto genera una satisfacción y motivación media; además, en cuanto a la relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral, concluyo que existe una relación significativa; Así mismo, afirmo que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los colaboradores, con estos resultados se afirma que el clima organizacional y el desempeño laboral son factores muy importantes que inciden significativamente en la municipalidad distrital de chirinos además según Quiroga, (2007), citado en Ríos & Ayala, (2016) el clima organizacional es definido como el ambiente en el cual, los colaboradores de una organización llevan a diario sus relaciones laborales y esto conlleva a una incidencia en su

comportamiento y su productividad, es decir, en su desempeño laboral; las relaciones interpersonales hacen que los colaboradores de una organización aumenten o disminuya su productividad.

Se analizaron los resultados de la entrevista dirigida al gerente de la municipalidad distrital de Chirinos, Jorge Fernández en base al objetivo específico: Describir la situación actual de la municipalidad distrital de Chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021. Respecto a la situación actual de la municipalidad distrital de Chirinos, podemos inferir que esta viene acarreado una serie de problemas desde el periodo anterior (2014- 2018), Ello debido a la mala gestión que desempeñaron los directivos. En la actualidad, aún existen dificultades para responder a emergencias y ello conllevaba al descontento por parte de la población. Entre otros problemas observados en el clima organizacional de la municipalidad, se encuentra abuso de confianza de algunos funcionarios, a tal punto de involucrarse en actividades o tareas que no es de su línea de trabajo. Además, existe una falta de motivación por parte de los subordinados, lo cual se refleja en las inasistencias y memorándums.

“la municipalidad atraviesa momentos difíciles (...) por una transferencia inadecuada del anterior gobierno”.

La ausencia del clima organizacional, afecta la estabilidad emocional de los empleados, generando un ambiente desfavorable. Castillo (1990) al respecto acota que la clave para dicho clima, es la motivación. En este caso, la desorganización es un factor impuesto desde el gobierno anterior, predisponiendo así un inadecuado ambiente laboral que cierra un círculo vicioso entre descontento y desorganización. Además, en el actual gobierno pese a las medidas correctivas y las estrategias que se han tomado para motivar al personal, se sigue observando las inasistencias y emisión de memorándums.

Es importante mencionar que pese a la situación actual del Covid 19, la Municipalidad distrital de Chirinos ha buscado formas de llevar un buen control de su organización, asegurándose del cuidado de sus colaboradores.

Al respecto Broncano (2018) manifiesta que no se debe de descuidar el factor de la remuneración, ya que esto permite generar satisfacción y motivación. Si bien es cierto, la actual gestión proporciona a los colaboradores remuneraciones fijas y los beneficios sociales, tales como la EPS (entidades prestadoras de salud) y la CTS (compensación de tiempo de servicio); este no es suficiente para motivar y crear un ambiente organizacional adecuado.

Por último, en cuanto a la comunicación, a inicios del gobierno actual era vertical, lo que generaba la duplicidad de tareas, fugas de tiempo, poco involucramiento entre los miembros del mismo departamento, etc. Ante ello, se tomaron algunas estrategias, una de ellas era la práctica de comunicación asertiva y horizontal, asimismo, el reforzamiento del trabajo en equipo a través reuniones de manera inter diaria para ver temas administrativos propios de la gestión, brindar apoyo a las áreas que vienen tienen problemas, y analizar los cumplimientos de las metas propuestas como gobierno.

“Dicha comunicación si era vertical (...) las decisiones no eran tomadas adecuadamente por el personal”.

“Falta de experiencia de algunos funcionarios”

“estas reuniones llevan a los directivos a buscar la mejor solución (...) generar entre cada uno de los funcionarios una comunicación asertiva y horizontal.

Brunet (2011) manifiesta que un clima participativo permite aumentar el involucramiento de los colaboradores y su desenvolvimiento en la toma de decisiones dentro de los niveles que estos pertenezcan. Es por esta razón que, se viene trabajando para mejorar el clima organizacional de la Municipalidad de Chirinos, donde se espera obtener mejores resultados por parte de los colaboradores y finalmente ofrecer el mejor servicio a la comunidad.

Determinar el clima organizacional de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021. Los resultados obtenidos en la tabla 2 se determinó que el clima organizacional en sus dimensiones estructura, responsabilidad, al tener una buena estructuración, además de la responsabilidad va a permitir que la municipalidad sea más efectiva, eficiente y eficaz, diferenciando estos términos en cómo hacer mejor las cosas, hacer bien con el mínimo esfuerzo y recursos y cumplir con los objetivos previstos, ha lograr que la municipalidad pueda volverse mucho más competitiva; en cuanto a las dimensiones recompensa y desafíos, los trabajadores de la municipalidad lo hacen en función de ciertas expectativas y resultados, y están dispuestas a dedicarse al trabajo y a cumplir las metas y los objetivos de la organización si esto les reporta algún beneficio significativo por su esfuerzo y dedicación. En otras palabras, el compromiso de las personas en el trabajo organizacional depende del grado de reciprocidad percibido por ellas: en la medida en que el trabajo produce resultados esperados, tanto mayor será ese compromiso; en cuanto a las dimensiones de relaciones y cooperación se determinó que un porcentaje por lo bajo de lo normal consideran a la municipalidad tener un buen clima para laborar, hecho que ocasiona que algunos colaboradores se les dificulte conocer a sus demás compañeros; un punto a destacar es el buen liderazgo que se tiene dentro de la municipalidad.

Por otro lado, motivos como la exigencia de productividad alta y rendimiento grupal e individual alto, juegan en contra para la confraternización, además en la municipalidad están en desacuerdo el llevarse bien con sus demás compañeros; por último, en las dimensiones de conflicto e identidad, un grupo considerado de trabajadores consideran que, si se permiten las opiniones en las reuniones así esta está en discordancia con los demás, a pesar de existir conflictos entre las áreas, el gerente a cargo de las reuniones permite las discusiones abiertas entre los colaboradores, lo cual también permite las libres opiniones así estas no sean de agrado para el líder. A pesar de existir inconveniente en cuanto a las libres opiniones, en la municipalidad consideran que forman parte de un buen grupo de trabajo el cual funciona de manera adecuada, en cuanto a la identidad de los trabajadores no están ni en desacuerdo, ni de acuerdo con la lealtad hacia la municipalidad, datos que al ser comparados con lo encontrado por a Garcés & Urruita, (2020), quien concluyó que para un funcionario público a mejor sea el clima organizacional de la entidad, estos presentaran un mejor rendimiento en cuanto a su desempeño, siendo beneficioso para ambas partes, de la igual manera la delegación de funciones, comunicación, relaciones interpersonales, reconocimiento y el entorno físico tienen una influencia significativa en el desempeño laboral, con estos resultados se determinó que el clima organizacional no solo influye en la buena productividad de la municipalidad si no también en el buen desempeño de sus colaboradores; además, Ávila, (2011). Define el clima organizacional como la forma en cómo se dan las relaciones interpersonales, la forma y los procesos de una determinada organización, en esta influye lo que es el actuar y confraternización de los trabajadores dentro del clima organizacional, así mismo el liderazgo y las interacciones que se dan entre subordinado- directivo y dicho sea de paso con la función que desempeña cada uno.

Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio, departamento de Cajamarca 2021. Según los resultados obtenidos en la tabla 3, se evidencia

una mínima relación entre las dimensiones estructura, responsabilidad, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad y desempeño laboral, lo que refleja que la responsabilidad no tiene mucho efecto en la variable dependiente; por otro lado, las dimensiones recompensa y desafíos tiene una relación directa con el desempeño laboral datos que al ser comparados con Barboza, Rivera y Peralta, (2021), dan a conocer que el desempeño laboral, permitió conocer que tan efectivos han sido el colaborador y si estos han logrado cumplir con los objetivos planificados por la organización, con estos resultado se afirma que la relación entre recompensa y desafíos tienen mayor importancia para el desempeño laboral del trabajador; además Araujo y Guerra, (2007). “consideran el desempeño laboral, como la confección que alcanza un empleado al momento de cumplir las metas propuestas por la organización; su desempeño está conformado ya sean por acciones tangibles, observables y medibles”.

Medir el desempeño laboral de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021. según resultados obtenidos en la tabla 4, se evidencia que una cantidad mayor del personal administrativo tiene un desempeño regular, mientras un grupo pequeño se encontró que están en un nivel óptimo, datos que, al ser comparados por Pedraza, Amaya & conde, (2016) concluyeron que el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. Con estos resultados se afirma que se tiene que tomar mucha importancia al proceso de administración de recursos humanos, además (Acosta 2018), considera el desempeño como la prueba aptitudinal del empleado durante la realización de sus actividades.

Conclusiones

Se concluyo, en cuanto a las bases de hallazgos encontrados, la existencia de relación directa entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio, 2021. Con este resultado se afirma que, mientras mayor sea la percepción del clima organizacional, mejor será el desempeño de los colaboradores de la municipalidad.

Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio en el año 2021.

En cuanto al primer objetivo específico el cual se orientó a describir la situación actual de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio. Se concluyo que existen diferencias significativas en cuanto a las relaciones interpersonales, ya que existe abuso de confianza por parte de los colaborades, a tal punto de involucrarse en actividades o tareas que no es de su línea de trabajo; por otro lado, no existe motivación hacia los subordinados, esto repercute en el clima organizacional puesto que afecta la estabilidad emocional de los colaborades, lo que genera un ambiente desfavorable quienes a su vez siguen incurriendo en faltas que conllevan a la emisión de memorándums

En cuanto al objetivo específico 2 determinar el clima organizacional de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, se concluyó que el clima organizacional en sus dimensiones estructura, responsabilidad, al tener una buena estructuración, además de la responsabilidad va a permitir que la municipalidad sea más efectiva, eficiente y eficaz, diferenciando estos términos en cómo hacer mejor las cosas, hacer bien con el minino esfuerzo y recursos y cumplir con los objetivos previstos, ha lograr que la municipalidad pueda volverse

mucho más competitiva; en cuanto a las dimensiones recompensa y desafíos, los trabajadores de la municipalidad lo hacen en función de ciertas expectativas y resultados, y están dispuestas a dedicarse al trabajo y a cumplir las metas y los objetivos de la organización si esto les reporta algún beneficio significativo por su esfuerzo y dedicación; en cuanto a las dimensiones de relaciones y cooperación se determinó que un porcentaje por lo bajo de lo normal consideran a la municipalidad tener un buen clima para laborar, hecho que ocasiona que algunos colaboradores se les dificulte conocer a sus demás compañeros. Por otro lado, motivos como la exigencia de productividad alta y rendimiento grupal e individual alto, juegan en contra para la confraternización, además en la municipalidad están en desacuerdo el llevarse bien con sus demás compañeros; por último, en las dimensiones de conflicto e identidad, un grupo considerado de trabajadores consideran que, si se permiten las opiniones en las reuniones así esta está en discordancia con los demás, a pesar de existir conflictos entre las áreas, el gerente a cargo de las reuniones permite las discusiones abiertas entre los colaboradores, lo cual también permite las libres opiniones así estas no sean de agrado para el líder. A pesar de existir inconveniente en cuanto a las libres opiniones, en la municipalidad consideran que forman parte de un buen grupo de trabajo el cual funciona de manera adecuada, en cuanto a la identidad de los trabajadores no están ni en desacuerdo, ni de acuerdo con la lealtad hacia la municipalidad.

Se concluyó que, de las nueve dimensiones del clima organizacional, solo dos tienen una relación significativa y positiva con el desempeño laboral, encontrando que las dimensiones recompensas y desafíos contribuyen de forma importante en buen desempeño de los colaboradores en la municipalidad. Esto tendría implicancia en la gerencia, quien debe de contribuir a su desempeño, para así, en conjunto todos los colaboradores se sientan identificados con la organización, en la cual se establezcan políticas y prácticas para la correcta gestión del personal.

Con lo que respecta al objetivo específico 3, determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio. Se concluyo, una evidencia mínima relación entre las dimensiones estructura, responsabilidad, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad y desempeño laboral, lo que refleja que la responsabilidad no tiene mucho efecto en la variable dependiente; por otro lado, las dimensiones recompensas y desafíos tiene una relación directa con el desempeño laboral

Como objetivo final medir el desempeño laboral de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca 2021. Se concluyo que una cantidad mayor del personal administrativo tiene un desempeño regular, mientras un grupo pequeño se encontró que están en un nivel óptimo

Recomendaciones

Crean un plan de sostenibilidad en el aspecto personal con un programa de habilidades blandas, como el liderazgo en el cual favorezca el consenso y se pueda trabajar en equipo, gestión de conflicto aquí un gerente debe ser asertivo y estar abierto a escuchar a todas las partes para generando feedback de manera amable, comunicación capacidad de dar a conocer las ideas e inquietudes de manera que sean entendidas por todos, generación de confianza cuando se logra obtener la confianza de los equipos se ganara lealtad, lo cual incrementara la productividad del equipo, fortalecimiento de la cultura de la institución para el gerente de la municipalidad, para que así se mejore la habilidad de comunicación, y así retribuya en el compromiso, en la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad de los colaboradores; en tal sentido de que, impulse el crecimiento de la municipalidad y se mejore el clima organizacional.

Se podría considerar en el plan de sostenibilidad la realización de capacitaciones al personal administrativo para poder mejorar sus conocimientos, sus habilidades, y sus actitudes, para así poder generar una mejor comprensión profesional de los colaboradores, por ende, un compromiso con la municipalidad. Por otro lado, se podría emplear la comunicación efectiva dentro del plan de sostenibilidad, lo que permitirá que los colaboradores tengan más confianza para poder mostrar una queja u ideas nuevas en pro del desarrollo de la municipalidad.

Se recomienda mejorar las relaciones interpersonales dentro de la municipalidad; ya que es de suma importancia para poder garantizar un clima organizacional optimo. Se pueden tomar acciones como clarificar las metas de los equipos, en la cual todos los colaboradores sientan que trabajan en conjunto para obtener un resultado en común; por otro lado, reconocer y respetar el individualismo, la cual se exprese en una cultura inclusiva.

Dentro del plan de sostenibilidad, tener en cuenta el establecimiento de políticas laborales nuevas, acorde a los objetivos de la municipalidad, se debe detallar que beneficios obtendrán los colaboradores y que desafíos representara conseguirlos; así como también establecer medidas de sanciones u despidos.

Se tiene que alinear la municipalidad, con el sentido que el trabajo realizado este en alineación con los objetivos; además de comunicas las expectativas, los supervisores deben de comunicar de manera coniza las expectativas, para asegurarse que no exista confusión respecto a las tareas y lo que constituye un trabajo de calidad

Referencias

- Andina. (09 de 2020). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. *Andina*.
- Araque, Y. d., Córdoba, V. H., & Meriño, C. M. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Escuela De Administración De Negocios*, 19.
- Ascendo. (14 de agosto de 2018). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*. Obtenido de Ascendo.blog: <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos/#>
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Pakamuros*, 9.
- Broncano, S. U. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *UNASAM*, 14.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones, diagnóstico y consecuencias*. Bogotá, Colombia: Mac Graw-Hill.
- Campuzano, N. V., Suárez, C., & Alexandra, M. (2018). *Universidad y Sociedad*.
- CNN. (13 de 08 de 2018). 5 señales de que laboras en un pésimo lugar de trabajo. *CNN*.
- Colombia, D. L. (2016). *Menos del 10% de trabajadores de América Latina considera que tiene un empleo ideal*. Obtenido de Capital humano: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/menos-del-10-de-trabajadores-de-america-latina-considera-que-tiene-un-empleo-ideal/>
- Comercio, E. (06 de 09 de 2018). Productividad de colaboradores cae hasta 20% por mal clima laboral. *El Comercio*.
- EJECUTIVA, E. (06 de 05 de 2020). *LA IMPORTANCIA DE MANEJAR EFECTIVAMENTE EL CLIMA LABORAL DURANTE LA CRISIS*. Obtenido de Universidad de lima: <https://www.ulima.edu.pe/educacion-ejecutiva/noticias/la-importancia-de-manejar-efectivamente-el-clima-laboral-durante-la>
- empresarial, M. (15 de 11 de 2019). *Clima laboral negativo: repelente para el talento*. Obtenido de El Empleo: <https://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/clima-laboral-negativo-repelente-para-el-talento-5962>
- Esan, c. (12 de 09 de 2020). *¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia?* Obtenido de conexion Esan : <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/08/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de->

Anexos (operacionalización de variables)

Variable.	Definición	Dimensión.	Indicadores	Técnica	Instrumento	Escala
Clima organizacional	Es la sucesión de interacción que se da entre factores organizacionales perspectivas motivacionales, derivando una buena productividad, satisfacción, rotación, etc.	Estructura	Tareas a definir, políticas u obligaciones; toma de decisiones; normas y leyes de la organización	ENCUESTA, ENTREVISTA.	CUESTIONARIO, GUIA DE ENTREVISTA	ORDINAL(LIKERT)
		Responsabilidad	Compromiso labores encomendadas; niveles de flexibilidad, nivel de iniciativa.			
		Recompensa	Incentivos, sanciones y castigos, ascensos, promociones.			
		Desafío	Desempeño, dificultades			
		Relaciones	comunicación Relaciones interpersonales jefes y colaboradores			
		Cooperación	Participación conjunta, desempeño			
		Estándares	Rendimiento; capacidad de actuación de los trabajadores			
		Tolerancia al Conflicto	Afrontar problemas; integración de la organización			
		Identidad	Satisfacción organizacional			
Desempeño laboral	Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización.	Eficacia laboral	Objetivos logrados, calidad de trabajo			
		Eficiencia laboral	Uso adecuado de recursos, Responsabilidad, Nivel de conocimiento técnico, Adaptabilidad del personal			
		Trabajo en equipo (Reyes, 2018)	Conocimiento del trabajo, Liderazgo, Cumplimiento oportuno.			

Anexo 2: Matriz de consistencia

PREGUNTA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPOTESIS	VARIABLES		INDICADORES		
¿Cuál es el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio, departamento de Cajamarca 2021?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio, departamento de Cajamarca 2021	Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio, departamento de Cajamarca 2021.	Clima organizacional	Desempeño laboral	Definición de tareas, obligaciones y políticas; toma de decisiones; normas y leyes de la organización	Objetivos logrados, calidad de trabajo	
							Dimensiones
			Estructura	Eficacia laboral			
			Responsabilidad	Eficiencia laboral			
			Recompensa	Trabajo en equipo	Incentivos Sanciones y castigos Ascensos, promociones.		
			Desafío	Desempeño, dificultades comunicación Relaciones interpersonales jefes y colaboradores		Conocimiento del trabajo, Liderazgo, Cumplimiento oportuno.	
			Cooperación	Rendimiento; capacidad de actuación de los trabajadores			
			Estándares		Identidad	Afrontar problemas; integración de la organización	
			Conflicto				
Describir la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio, departamento de Cajamarca 2021	Determinar el clima organizacional de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio, departamento de Cajamarca 2021						

<p>Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio, departamento de Cajamarca 2021</p>	<p>Satisfacción organizacional</p>
<p>Medir el desempeño laboral de la municipalidad distrital de chirinos, provincia de san Ignacio, departamento de Cajamarca 2021</p>	

Diseño y tipo de investigación	Población muestra y muestreo	Procedimiento y procesamiento de datos
<p>El diseño de investigación será: no experimental Tipo de investigación: aplicada De nivel: Correlacional Enfoque: Mixto</p>	<p>Población 35 trabajadores, muestra: censal además será de alcance no probabilístico</p>	<p>Procedimiento: se empezará con el levantamiento de la información a partir de año 2021, durante los meses de abril, mayo y junio; de manera presencial. Además, se utilizarán las técnicas de la entrevista y la encuesta, con sus instrumentos la guía de entrevista y el cuestionario, Para el procesamiento de los datos obtenidos se hará uso del programa como Excel 2019 y programas especializados como SPSS.</p>

Fuente: elaboración propia

Anexo 3

Constancias de validación de instrumento



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **ROLANDO EDUARDO MALCA CORREA**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de empresas**, titulado “**Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca**”; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 24 abril 2021.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop and a horizontal stroke extending to the right.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Mg. Malca Correa Rolando Eduardo
Cargo Actual: Docente de Posgrado y Pregrado de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Rafael Martel Acosta**, Mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de empresas**, titulado **“Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca”**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 25 de mayo de 2021.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Rafael Martel Acosta

Cargo Actual: Docente universitario



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Mg. Rafael Ángel Olaya León, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciado en Administración de empresas**, titulado **“Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de chirinos, provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca”**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 11 de mayo de 2017.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rafael Ángel Olaya León', is written above a horizontal dashed line.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Mg. Rafael Ángel Olaya León.
Cargo Actual : Docente

Anexo 4: permiso



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHIRINOS SAN IGNACIO - CAJAMARCA

“Año de la Universalización de la Salud”

Chirinos, 11 de diciembre del 2020

CARTA N° 031 - 2020 - MDCH/A

SEÑOR:

CARLOS FERNANDO CALDERON MEJIA

CHIRINOS

ASUNTO : COMUNICA APROBACIÓN PARA REALIZACIÓN DE PROYECTO

REF. : CARTA S/N, FECHA 13.11.2020

De mi especial consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle cordialmente, luego para comunicarle que en atención al documento de la referencia, esta entidad municipal acepta el desarrollo de su proyecto de tesis, pero queda exenta de asumir cualquier responsabilidad sea cualquiera su naturaleza.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHIRINOS
 Nelson W. Quinones Guerrero
 ALCALDE

CHIRINOS

NWQG/ALCALDE